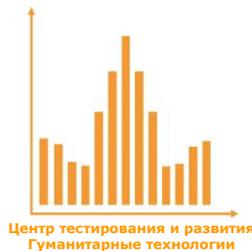




МИНСПОРТТУРИЗМ РОССИИ



Центр тестирования и развития
Гуманитарные технологии

Департамент молодежной политики и общественных связей Минспорттуризма России.
Центр тестирования и развития «Гуманитарные технологии».

Методическое пособие для комитетов по делам молодежи

Профессиональное развитие молодежи в современных условиях

Часть 1: Организационные аспекты работы с молодежью

Москва, 2009

Оглавление первой части.

Исследование тенденций рынка труда и образования	4
Методология и инструментарий проведения исследований	4
Виды исследований	6
Методы и методики получения данных.....	7
Опросы	7
Интервью.....	9
Экспертный опрос	10
Наблюдение.....	10
Эксперимент	11
Фокус - группы	11
Методы анализа полученных данных	12
Статистический анализ.....	12
Корреляционный анализ	12
Кластерный анализ.....	12
Факторный анализ.....	12
Контент – анализ	13
Применение полученных данных в практике работы	13
Литература и источники.....	14
Содействие в обучении и трудоустройстве молодежи	15
Целевое обучение и целевой прием	15
Целевая контрактная подготовка	17
Программы альтернативной занятости молодежи.....	21
Студенческие отряды.....	21
Волонтерская деятельность	24
Содействие трудоустройству и профессиональному развитию.....	28
Виды содействия	30
Литература и источники.....	33
Организация работы по взаимодействию с работодателями	35
Установление отношений в работе с работодателями.....	35
Основные направления сотрудничества.....	41
Методы и технологии построения связи «работодатель – молодой специалист».....	42
Исследования	43
Базы данных.....	44
Ярмарки вакансий и дни карьеры	48

Социальные сети	48
Литература и источники.....	50
Приложение 1. Анкета – заявка работодателя	51
Приложение 2. Анкета выпускника	53
Профориентационная работа с молодежью	57
Методы и технологии профориентационного и карьерного развития	58
Подходы к профориентации	58
Этапы профессионального развития и соответствующие им цели и методы профориентации ...	62
Младшая школа.....	63
Старшая школа.....	63
Юношество.....	64
Молодые специалисты	64
Зрелый возраст	65
Типы планирования карьеры	66
Практические инструменты профориентационно помощи молодежи.....	71
Принципы построения профориентационной консультации	71
Профессиональное просвещение.....	73
Диагностические профориентационные методики	75
Активизирующие и развивающие методики	78
Помощь в трудоустройстве	79
Этические принципы профконсультирования.....	80
Литература и источники.....	82

ИССЛЕДОВАНИЕ ТЕНДЕНЦИЙ РЫНКА ТРУДА И ОБРАЗОВАНИЯ.

Любая работа по профориентации и содействию молодежи в профессиональном развитии и трудоустройстве начинается с поиска «точек опоры» в ситуациях, сопровождающих этот процесс. В данном случае речь идет о необходимости изучения рынка труда, рынка образования, экономической обстановки и перспектив национального развития, с которыми и будет сталкиваться наша молодежь.

Тем или иным образом работа по изучению рынка труда, образования, мира профессий и перспектив экономического развития проводится в различных организациях, и данные по этим направлениям можно получить в открытых источниках и публикациях. К примеру, многие сайты по поиску работы ежемесячно публикуют данные исследований, отражающую динамику рынка труда как по России в целом, так и по регионам в частности. В качестве примера можно привести такие источники как <http://hh.ru> или <http://rabota.ru>. Аналитические и статистические данные по экономическим и демографическим вопросам регулярно публикуются на сайтах национальной статистики. К примеру – сайт Росстата <http://www.gks.ru/> Большое количество полезной информации можно найти на сайтах, занимающихся региональными статистическими исследованиями. Как правило, в регионах есть свои статистические агентства, занимающиеся анализом экономических и демографических показателей. К примеру, сайт Красноярского центра статистики <http://www.statis.krs.ru>. По рынку труда данные статистики могут предоставить комитеты по трудоустройству населения, центры занятости населения. Данные по рынку образования можно получить у департаментов по образованию, на порталах, посвященных образованию в стране. К примеру, <http://www.edu.ru>. Существует также большое количество других источников информации, таких как статьи в СМИ, публикации в книгах, данные по тематических конференциям и т.п. Комплексный анализ данной информации позволяет глубже понять всю специфику ситуации профориентации и качественно оказывать услуги по профессиональному развитию молодежи.

Еще одним важным источником данных могут стать собственные исследования. Они могут иметь различный характер и удовлетворять потребность в тех данных, которых не хватает в практике работы, и которых нет в прочих источниках. Для проведения подобных исследований необходимо четко представлять, какие методы и инструменты могут быть применены для такой работы, как правильно проанализировать и проинтерпретировать данные исследования и как использовать полученные результаты в практике работы.

Методология и инструментарий проведения исследований.

Исследования по тематике профессионального развития молодежи носят во много социально психологический характер, с одной стороны, так как направлены на прояснение запросов и ожиданий в профессиональном развитии со стороны молодежи, учителей и работодателей. С другой стороны, для корректного прогноза профессионального развития необходимы данные по экономическим перспективам и трендам социального развития, и здесь уже могут понадобиться другие формы изучения и анализа данных. Тем не менее, практика по работе с молодежью чаще требует изучения первого, социально психологического аспекта, и здесь в первую очередь следует говорить о методах социального исследования интересующих тенденций и явлений.

Как правило, любое исследование состоит из следующих взаимосвязанных этапов:

- подготовительного;
- проведение исследования;
- подготовка к обработке информации;

- анализ информации и подготовке итоговых документов исследования.

На подготовительном этапе уточняется тематика исследования, готовится программа исследования, методические документы, определяется инструментарий, формируются исследовательские группы, решаются вопросы материально-технического обеспечения.

Практический этап (сбор первичной информации). Информация собирается путем опроса, анкетирования, наблюдения, анализа, эксперимента т.д.

Этап подготовки и обработки информации связан с изучением собранного материала. Полученная в ходе исследовательских работ информация должна быть переведена во вторичную информацию, представленную в виде таблиц, графиков, уравнений, коэффициентов и иных показателей. Суть этого перевода – обобщение и свертка первичной информации, ее превращение в удобную для последующего анализа форму.

Анализ информации и подготовка итогов документов – заключительный этап, на котором делаются выводы, выявляются значимые связи, тенденции, закономерности, противоречия и оформляются результаты исследования.

Итоги работы могут быть отражены в отчетах, приложениях и аналитических справках, содержащих выводы и рекомендации.

Проблематика исследования – поле, в рамках которого происходит изучение интересующего круга проблем и тенденций. Проблематикой исследования может быть изучение ситуации с профориентацией молодежи, изучение ситуации на конкретном рынке труда, ожидания работодателей от молодых специалистов и т.п.

Цель исследования всегда должна быть ориентирована на результат, должна через свою реализацию помочь выявить пути и средства решения поставленной проблемы, дать новую информацию относительно заявленной проблематики, выявить основные интересующие закономерности, изучить реальное положение дел.

Задачи исследования – система вопросов, ответ на которые обеспечивает достижение цели исследования. Они разделяются на основные, ориентированные на выявление сущности проблемы и дополнительные, касающиеся отдельных аспектов изучаемой проблематики. Задачи исследования формируются в системном виде, при этом дополнительные задачи используются для конкретизации и детализации основных задач. Количество задач зависит от проблематики, степени ее изученности, цели исследования, а также возможностей самих исследователей

Формулирование задач – необходимая процедура, так как их постановка обязует к соответствующему конструированию всех последующих компонентов исследовательской деятельности. Задачи формируются в соответствии с целью и предположениями (гипотезами), выдвигаемыми в исследовании.

Объектом исследования являются реальные процессы и явления, которые отражают проблематику исследования. Чаще всего объектом исследования являются сами люди, малые группы или определенные социальные категории – школьники, студенты, работодатели и т.п. **Предмет исследования** – то, что интересует нас для изучения. Это могут быть ожидания школьников относительно будущей профессии, представления о мире профессий, текущая ситуация на рынке труда и т.п.

Большая роль в исследованиях принадлежит гипотезам и предположениям относительно проблематики. Конечно, большинство проводимых исследований

направлены на простое изучение текущего положения дел в той или иной области, поэтому гипотезы и предположения не носят характер четко прописанных предположений, а строятся на уровне желая фактического выяснения тех или иных фактов и закономерностей. Тем не менее, можно выделить три типа гипотез (в зависимости от целей исследования):

1. Выявление количественных соотношений (к примеру, процент трудоустройства, востребованность профессий);
2. Объяснение и выявление определенных закономерностей (к примеру, поиск связей между уровнем образования и вероятностью поступления в вуз);
3. Прогноз, предвидение, предсказание (выявление причинно- следственных связей в рамках той или иной проблематики. К примеру, выяснение того, от чего зависит вероятность успешного трудоустройства).

Перед проведением исследования необходимо определить объем выборки, которая должна с максимальной точностью соответствовать генеральной совокупности. Другими словами, те люди или организации, на которых проводится исследование, должны адекватно отражать общее распределение всех людей и организаций, находящихся в зоне изучаемой проблематики. Если проводится исследование по высшим учебным заведениям, то среди участников должны быть представлены вузы по разным направлениям обучения так, чтобы не было смещения в гуманитарные или технические зоны и т.п.

На начальном этапе встает задача правильного определения **вида исследования**. С одной стороны – оно должно обеспечить получение максимума интересующей информации, с другой – соответствовать реальным возможностям исследовательского коллектива. Чаще всего вид исследования обуславливается его характером, целями и поставленными задачами. Исходя из этих критериев различают следующие виды исследований: пилотажное, описательное и аналитическое.

Пилотажное исследование – наиболее простой по организации и процедурам вид. Как правило, оно используется для проверки определенных предположений перед организацией основного этапа исследования, или для проверки используемого инструментария. Количество исследуемых редко превышает 10 – 50 человек. Одной из разновидностей пилотажного исследования является *экспресс – опрос*. Его цель – получение отдельных, особо интересующих исследователя сведений.

Для сбора первичной информации также используются наиболее доступные методы, например, *анкетный опрос* или *опрос-интервью*, что позволяет получить необходимые данные в короткие сроки.

Описательное исследование представляет собой более сложный вид изучения и анализа данных. По своим целям и задачам оно предполагает получение эмпирических сведений, дающих относительно целостное представление об изучаемой проблематике. Оно проводится по полной программе с соответствующим инструментарием. Описательное исследование проводится в случаях, когда можно обеспечить выборку объемом не менее 300 человек, и изучить разные характеристики внутри исследуемой группы. В данном типе исследования можно осуществить поочередную оценку, сравнение и сопоставление интересующих характеристик, а кроме того, выявить наличие или отсутствие связей между ними.

Аналитическое исследование – самый углубленный вид исследования, целью которого является не только описание проблематики, но и выяснение причин, которые лежат в основе изучаемых закономерностей. Его подготовка требует большего времени и носит комплексный характер. В силу своего предназначения аналитическое исследование имеет особенно большую практическую ценность. Тем не менее, такие исследования

должен проводить специально подготовленных коллектив. Достаточно часто есть смысл заказывать подобного рода исследования у внешних организаций, специализирующихся на их проведении.

От того, изучается предмет в статике или в динамике, различают **разовые и повторные исследования**.

Разовое исследование отражает моментальный срез характеристик и параметров по изучаемой проблематике. Повторные исследования бывают трендовыми, панельными и лонгитюдными. Трендовые осуществляются на аналогичных выборках с интервалом во времени в рамках единой генеральной совокупности. Задачи таких исследований – выявить определенные изменения (тренды) в рамках определенной группы людей или организаций. Панельное исследование – это обследование одних и тех же людей через одинаковые промежутки времени. В рамках этих исследований можно отслеживать изменения определенных индивидуальных характеристик в рамках интересующих групп (например, смотреть, как меняется профессиональный путь школьника, затем студента, затем молодого специалиста). Длительные исследования, затрагивающими порой многолетние наблюдения за одними и теми же объектами исследования носят названия лонгитюдных исследований.

Методы и методики получения данных.

В зависимости от избранного метода сбора эмпирических данных выделяют следующие виды исследований: опрос, наблюдение, экспертная оценка, эксперимент, измерений социальных установок и т.п. Каждый метод имеет свое предназначение и ограничения. Выбор полностью зависит от задач, стоящих перед исследователями и от содержания проверяемых предположений.

Самый распространенный метод – **опрос**, с его помощью получают 90% информации социально психологического рода. Специфика опроса заключается в том, что источником первичной информации является человек (респондент) – непосредственный участник исследуемых явлений.

Преимущества опроса заключается:

1. в максимально коротких сроках сбора информации;
2. в возможности получения разнообразной информации;
3. в возможности охвата больших совокупностей людей;
4. в широте охвата различных областей.

Недостатки – в возможности искажения информации в силу субъективного восприятия и оценки социального факта респондентами, несоблюдения анонимности и т.п.

Можно выделить две разновидности опроса – анкетирование и интервьюирование. Первый вид основывается на количественной методологии, второй – на качественной.

Опросы бывают сплошными и выборочными, массовыми и экспертными, индивидуальными и групповыми, устными и письменными, одноразовыми и многократными, очными и заочными, стандартными и нестандартными. Специфика опросных методов в том, что в них реализуется система «вопрос – ответ» с последующей обработкой результатов.

Наиболее распространенный в практике вид опроса – анкетирование. Оно может быть групповым или индивидуальным. Групповые опросы предполагают присутствие специалиста и группы в 15 – 20 человек, обеспечивают стопроцентный возврат анкет, возможность консультаций по технике заполнения анкеты и контроля над процессом

проведения. Индивидуальное анкетирование подразумевает раздачу анкет респондентам на определенный срок для заполнения без присутствия анкетера. Проверка качества заполнения осуществляется по ходу возврата анкет. В последнее время большой вес набрали опросы, проводимые не в бланковой и бумажной, а в электронной формах в интернет среде. Большим преимуществом опросов, проводимых в интернете, особенно с применением специально разработанного инструментария, является быстрота, технологичность и широкий охват аудитории. К минусам интернет - опросов можно отнести невысокий контроль за выборкой, в рамках которой проводится исследования. Тем не менее, интернет - опросы и инструменты по их проведению открывают большие возможности перед исследователями. Можно привести примеры следующих ресурсов, предоставляющих инструменты для проведения подобного рода опросов. К примеру, <http://cabinet.ht.ru/site/>, <http://www.anketer.ru/>, <http://www.createsurvey.ru/>, <http://www.yorn.ru/> и т.п.

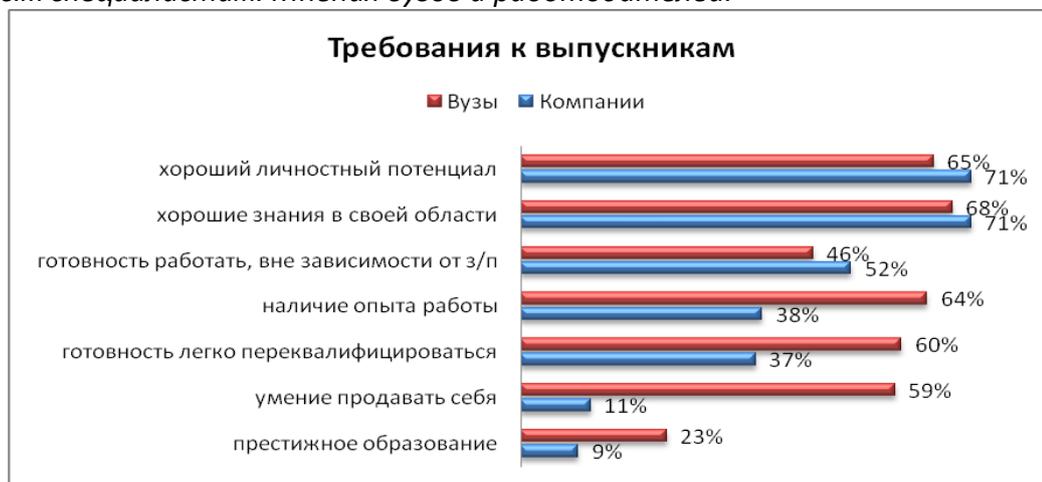
Как правило, самое сложное в создании опроса – правильно сформировать вопросы анкеты, ведь от ответов на них зависит и качество получаемой в итоге информации. Оптимальное время заполнения анкеты – 35 – 45 мин, 25 – 30 вопросов. Для оценки качества анкеты можно провести пилотажное исследование.

Как правило, анкета включает в себя:

- паспортичку – социально-демографический блок вопросов;
- вступление с обозначением темы исследования, цели опроса;
- названия проводящей его организации и объяснением техники заполнения анкеты;
- основную содержательную часть – блок главных вопросов, отвечающих цели исследования.

Вопросы анкеты могут быть условно разделены на открытые вопросы, рассчитанные на индивидуальные ответы в письменном виде без предложенных вариаций, и закрытые (с набором вариантов ответов). В свою очередь, закрытые вопросы делятся на альтернативные (с возможным выбором одного варианта), и множественные (с возможностью выбора нескольких вариантов ответа). Ответы могут носить как закрытый характер (без возможности что-то дописать в ответе), и открытый характер (с возможностью оставить индивидуальное мнение).

Пример результатов опроса. Какие требования предъявляют работодатели к молодым специалистам. Мнения вузов и работодателей.



Интервью – это более глубокий метод сбора информации, предполагающий обязательную личную беседу, проводимую в индивидуальном или групповом формате. В отличие от анкетирования, где наборы альтернатив, предлагаемые формализованными опросами, могут не совпадать с имеющимися в сознании респондента категориями, в процессе интервью, отвечая на вопросы, респондент имеет возможность совершенно свободно высказываться по волнующим его вопросам.

Главный недостаток метода интервьюирования – его низкая оперативность. В зависимости от подготовки исследователя используются следующие разновидности интервью:

- формализованное интервью – поведение респондента строго регламентировано детально разработанным вопросником, содержащим закрытые вопросы, и инструкцией по его заполнению, предназначенной для интервьюера;
- интервью с открытыми вопросами – предлагает подробный план интервью, предусматривающий строго обязательную последовательность вопросов и их формулировки; респондент дает ответы в свободной форме, а задачей интервьюера является их четкая фиксация;
- фокусированное интервью – имеет своей целью сбор данных по поводу конкретной информации и проблематики;
- глубинное интервью – предлагает обсуждение заранее определенной темы и соответствующего ей предварительного круга вопросов; последовательность вопросов не закрепляется в единой форме; с каждым новым респондентом характеристики могут меняться, включая новые вопросы, аспекты проблемы;
- свободное интервью – проводится без заранее подготовленного опросника или разработанного плана беседы, определяется только тема интервью.

Интервью может проводиться с разными группами людей – со школьниками, студентами, представителями учебных заведений, родителями, представителями организаций и работодателями. Важно не только грамотное использование метода интервью, но и подготовка интервьюера к данной деятельности, знание исследуемой проблемы, умение говорить с людьми. Рекомендуется присутствие нескольких интервьюеров, а также ведение записей для последующего хранения и анализа информации. Несмотря на свою сложность, интервью позволяет исследователю «напрямую» погрузиться в изучаемую проблему и раскрыть все необходимые нюансы.

В отдельную категорию можно выделить метод **экспертных опросов**, задача которых заключается не столько в сборе мнений людей по тому или иному вопросу, сколько в сборе оценочных суждений профессионалов по кругу их профессиональной зоны компетентности. В экспертных опросах заранее формируются определенные перечни оцениваемых объектов (например, вузов), и критерии для их оценки (например, качество обучения, сложность поступления и т.п.). Затем формируется список экспертов (например, независимых преподавателей), которые оценивают вузы по предложенным критериям. В итоге можно получать рейтинги и оценки по интересующей проблематике. Данный тип процедуры также принято называть шкалированием. В ходе таких процедур подсчитывается согласованность экспертов для выявления критерия достоверности получаемой информации. Существуют и специальные инструменты для проведения подобного рода процедур: <http://cabinet.ht.ru/site/>

Пример шкалирования. Мнение экспертов относительно важности тех или иных качеств в профессии управленца.

1) РАБОТОСПОСОБНОСТЬ: Стрессоустойчивость, способность работать в условиях внешнего давления, напряжения (2.76/3) (общ. 1 место)
2) АНАЛИТИЧЕСКИЕ СПОСОБНОСТИ: Умение видеть проблемные места в работе и в соответствии с ними правильно планировать действия, расставлять приоритеты в действиях (2.64/3) (общ. 2 место)
3) РЕШИТЕЛЬНОСТЬ: Способность принимать решения и брать на себя ответственность за них (2.52/3) (общ. 3 место)
4) УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДЬМИ: Умение распределять работу и делегировать полномочия, организовывать работу сотрудников (2.48/3) (общ. 4 место)
5) ОТВЕТСТВЕННОСТЬ: Личная ответственность и вовлеченность в работу (свойственно «чувство хозяина»), желание вкладывать свои силы в работу (2.44/3) (общ. 5 место)
6) ОТВЕТСТВЕННОСТЬ: Требовательность по отношению к себе и к своим сотрудникам (2.32/3) (общ. 6 место)
7) РЕШИТЕЛЬНОСТЬ: Способность возглавить и организовать людей (2.28/3) (общ. 7 место)
8) УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДЬМИ: Коммуникабельность; умение находить общий язык, понимать людей; потребность во взаимодействии с людьми (2.24/3) (общ. 8 место)
9) АНАЛИТИЧЕСКИЕ СПОСОБНОСТИ: Умение видеть структуру работы в целом, стратегически мыслить (2.24/3) (общ. 9 место)

Наблюдение – еще один общепризнанный метод исследований. Его применение имеет свои ограничения, т.к. далеко не всю изучаемую проблематику можно наблюдать напрямую.

С помощью наблюдения можно фиксировать особенности поведения людей, получать оперативную и объективную информацию из первых рук. Наблюдение имеет ряд преимуществ по сравнению с другими методами. Главные из них – непосредственная связь исследователя с объектом его изучения, отсутствие опосредствующих звеньев, оперативность получения информации. Эти достоинства, однако, не исключают ряда недостатков. Наблюдатель вольно или невольно влияет на изучаемый процесс, вносит в него свои субъективные представления.

Иначе говоря, этот метод весьма субъективен, личностные качества наблюдателя неизбежно сказываются на его результатах. Поэтому, во-первых, данные этого метода подлежат обязательной перепроверке другими методами, во-вторых, к поведению наблюдателей предъявляются особые требования.

Различают следующие виды наблюдения:

1. невключенное и включенное, где последнее подразделяется на скрытое (наблюдение – инкогнито) и открытое;
2. стандартизированное и нестандартизированное;
3. систематическое, эпизодическое и случайное.

Наблюдение как метод исследования может быть полезен в ситуациях, когда необходимо изучить реальное поведение людей в рамках интересующей проблематики. Это могут быть ситуации сдачи экзаменов, собеседования при трудоустройстве, учебная или производственная практика и т.п.

Метод **эксперимента** является наиболее сложным и трудоемким в практике проведения исследований. С его помощью проверяются и испытываются предположения о причинно-следственных связях. Он основан на создании моделей рассматриваемых явлений и их последующих перепроверках. По характеру процедур эксперименты бывают реальными и мысленными, когда проверяются не реальные явления, а информация о них. По специфике поставленной задачи различаются научные и прикладные

эксперименты, проективные и ретроспективные (направление в будущее или прошлое), одно и многофакторные.

С точки зрения практической работы в области профориентации и содействия в трудоустройстве метод эксперимента является весьма затратным в использовании. Поэтому его применение более перспективно в научных отраслях изучения данных проблем.

Метод фокус – группы. Один из наиболее оперативных и эффективных способов сбора и анализа социальной информации. Он применяется, как правило, в сочетании с количественными методами, может играть при этом как дополнительную, так и ключевую роль, и включает в себя элементы количественных методов (включенное наблюдение, экспресс – опросы и т.п.).

Реализация данного метода предполагает формирование нескольких дискуссионных групп (по 10 - 12 человек) и проведение в них обсуждения исследуемой проблемы с целью ее более глубокого понимания и поиска оптимальных путей решения. Фокус внимания участников групповых дискуссий нацеливается на изучаемую проблему, а внимание исследователей фокусируется на выяснении мнений участников по поставленному вопросу, на значении различных точек зрения представителей разных категорий людей, а также на поиске возможных путей достижения консенсуса по спорным вопросам.

Фокус-групповое обсуждение исследуемой проблемы гораздо продуктивнее, нежели выяснение мнений о ней методами анкетирования и индивидуального интервьюирования. Оно предпочтительнее в силу следующих факторов:

1. взаимодействие респондентов в фокус-группе обычно стимулирует более глубокие ответы и дает возможность появиться новым идеям в ходе групповой дискуссии;
2. можно наблюдать за ходом обсуждения интересующей проблемы и получать из первых рук информацию о поведении, установках, чувствах и языке респондентов, делать собственные выводы о путях решения проблемы;
3. фокус-групповой метод оперативнее, чем интервьюирование. Его использование дает экономию не только временных, финансовых, но и трудовых затрат исследователей;
4. этот метод позволяет за короткий срок определить причины возникновения обсуждаемой проблемы и т.п.

Основное ограничение применения фокус-группового метода заключается в том, что на его основе можно изучать не все, а лишь определенные круги тематик, по которым мнения участников фокус-группы достаточно компетентны.

Методы анализа полученных данных.

Проведение исследования по любому описанному методу обеспечивает сбор необходимой информации по интересующей исследователя проблематике. На следующем этапе необходимо обеспечить корректный анализ собранных данных для вынесения соответствующих выводов и рекомендаций. Собственно, во многом методы анализа и их выбор для того или иного случая зависят от типа полученных данных и от метода, который применялся в исследовании. Приведем одни из основных методов обработки и анализа данных, более же подробные сведения можно почерпнуть в специальной литературе. (Агабекян, 2005; Наследов, 2007; Сидоренко, 2001).

Статистический анализ.

Наиболее распространенный метод анализа, применяемый, прежде всего, для обработки результатов опросов. Как правило, данный метод (вернее, группа методов) позволяет получить сведения о распределении мнений респондентов по тем или иным вопросам, проанализировать процентные соотношения, выявить средние значения и стандартные отклонения в группе полученных данных, построить графики и диаграммы, проанализировать динамику изменений и т.п. Как правило, методы данной группы применяются для анализа данных по первому типу исследований и предположений, носят больше описательный характер и достаточно легки в обработке, не требуют применения специальных статистических программ.

Корреляционный анализ.

Метод или группа методов, позволяющих проанализировать взаимосвязи на группе полученных данных. Данный метод опять же весьма применим для опросных данных, а также любой другой информации, переведенной в цифровой вид. Данный метод более сложен в обработке и позволяет выявить взаимосвязи между различными переменными по интересующей тематике. К примеру, ответить на вопрос – есть ли зависимость между успешностью учебы в вузе и успешностью на работе?

Кластерный анализ.

Метод или группа методов, позволяющих проанализировать информацию с целью выделения статистических групп, объединенных некоторыми общими параметрами. Метод применим для данных, переведенных в цифровой вид. Применение кластерного анализа может быть полезно в случаях, когда необходимо выявить некоторые закономерности и сгруппировать информацию по типам, группам, категориям и т.п. К примеру, ответить на вопрос – а какие группы школьников существуют с точки зрения их профориентационной направленности?

Факторный анализ.

Метод или группа методов, позволяющих выявить центральные тенденции среди ряда переменных, изучаемых в исследовании. Также применим в ситуации, когда данные переведены в цифровой вид. Применение факторного анализа полезно в случаях, когда исследователь имеет дело с большим количеством переменных, размерность которых можно уменьшить путем факторизации. К тому же, данный метод анализа позволяет выявить основные факторы, лежащие в основе той или иной области изучаемой проблематики. К примеру, ответить на вопрос, а какие основные факторы выбора профессии есть у молодежи?

Контент – анализ.

Еще один метод и инструмент изучения информации, который может быть применен в прикладных исследованиях. Слово «контент» означает «содержимое (или содержание)». Контент - анализу подвергаются книги, газетные или журнальные статьи, объявления, телевизионные выступления, кино и видеозаписи, фотографии, лозунги, этикетки, рисунки, а также официальные документы. Метод контент - анализа особо востребован в ситуации анализа интервью и мнений участников и экспертов по интересующим вопросам, когда информация имеет неструктурированную форму. Позволяет структурировать и проанализировать информацию такого типа, выявить основные закономерности в неструктурированном типе данных.

Помимо описанных методов анализа информации существует ряд других, которые также могут быть применены в практике исследовательской работы. Для ряда случаев может быть применен дисперсионный анализ, методы поиска различий по зависимым и

независимым группам и выборкам и т.п. Расчеты по простым методам статистического анализа могут быть проведены в электронных таблицах (Excel и т.п.). Для применения более сложных методов анализа существуют специально разработанные программы (SPSS, Statistica и т.п.). В некоторых случаях система статистического расчета уже интегрирована в системы сбора самих данных (<http://cabinet.ht.ru/site/> и т.п.)

Применение полученных данных в практике работы.

Рассмотренные выше методы сбора и анализа позволяют получить актуальную и достоверную информацию, которую затем можно использовать в практической работе по профориентации и сопровождению профессионального развития молодежи. В следующих разделах будут описаны основные формы такой работы, где исследовательская информация может быть применена как основополагающая часть в такой деятельности.

С точки зрения информационного сопровождения профессионального развития молодежи особую роль играет информация об актуальном состоянии рынка труда, профессий и рынка образования. Для правильной ориентации, выбора профессии и карьерного пути школьники, студенты и молодые специалисты должны быть осведомлены об основных трендах и перспективах современности. Порой им особенно не хватает именно кругозора в мире профессий и образования. Данные исследований показывают, что в некоторых регионах России многие школьники могут назвать не более 7 профессий, и о каком выборе здесь может идти речь, когда по факту только основных профессий можно выделить более 200?

С точки зрения диагностики, консультирования и тренингового развития особую роль играет информация об основных качествах, знаниях и навыках, которые могут быть востребованы в современных профессиях и на современном рынке труда. За последнее время профессиональный мир изменился в очень сильной степени, расширились понятия об успешности на рынке, карьере, компетенциях, специализации и т.п. Профессионал более воспринимается не как трудовой ресурс, а как ценный капитал, развитие которого – задача как учебного заведения, так и трудовой практики. Поэтому исследования в области современного профессионализма, карьеры и человеческого потенциала также приобретают особую роль.

С точки зрения обеспечения качественного уровня самой работы по сопровождению процессов профориентации и профессионального развития также возможны исследования, которые помогают расширить кругозор в области методов и технологий профориентации, осуществить обмен опытом, выявить мнения экспертов в этой области и применить полученные данные в работе.

Литература

1. Агабекян Р.Л. Кириченко М.М. Усатилов С.В., Математические методы в социологии: Анализ данных и логика вывода в эмпирическом исследовании: Учебное пособие для вузов, Феникс, 2005
2. Веселкова Н.В. Полуформализованное интервью // Социологический журнал. 1994. №3.
3. Девятко И.Ф. Методы социологического исследования. Учебное пособие. Екатеринбург; 1996.
4. Ньюман Л. Неопросные методы исследования. // Социологическое исследование. 1998. №6.
5. Наследов А.Д., Математические методы психологического исследования: Анализ и интерпретация данных: Учебное пособие для вузов, Речь, 2007

- 2001
6. Смелзер Н. Социология// Социологические исследования. 1990 №11.
 7. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии, Речь,

Интернет – ресурсы

1. <http://teletesting.ru/modules/articles/>
2. <http://hh.ru>
3. <http://rabota.ru>
4. <http://www.gks.ru/>
5. <http://www.edu.ru>
6. и т.д.

Интернет – инструменты

1. <http://cabinet.ht.ru/site/>
2. <http://www.anketer.ru/>
3. <http://www.createsurvey.ru/>
4. <http://www.yorn.ru/>
5. и т.д.

СОДЕЙСТВИЕ В ОБУЧЕНИИ И ТРУДОУСТРОЙСТВЕ МОЛОДЕЖИ.

В настоящее время все чаще приходится сталкиваться с проблемой трудоустройства выпускников учебных заведений: многие из них остаются невостребованными как специалисты, в результате чего работают не по специальности. Причин такого положения дел много: абитуриент может не знать рынок труда, востребованность различных специальностей и прогнозы на несколько лет вперед, он часто недостаточно знаком с миром профессий и своими склонностями и возможностями.

Обеспечение гарантий сфере труда и занятости молодежи является одной из важнейших задач молодежной политики. Для осуществления данной цели в России созданы службы занятости, организуется профессиональная ориентация молодежи, разрабатываются программы подготовки и переподготовки молодых работников, а также организуются общественные работы по специальным программам. Отдельные мероприятия проводят Центры карьеры (центры трудоустройства), существующие при ВУЗах, молодежные биржи труда. Рассмотрим подробнее разнообразные программы, направленные на содействие в обучении молодежи.

Целевое обучение – это обучение студентов в высшем учебном заведении по направлению органами государственной власти или органами местного самоуправления. Основное назначение целевого обучения: удовлетворение потребностей в высококвалифицированных кадрах предприятий, организаций и учреждений, подготовка специалистов необходимого профиля и уровня образования. Целевое обучение может проходить по разным направлениям (специальностям), в зависимости от государственного заказа и потребности предприятий и организаций.

Есть два варианта реализации целевого обучения: целевой прием и целевая контрактная подготовка. Различие между этими двумя видами заключается в том, что в целевом приеме принимают участие абитуриенты (поступающие в учебное заведение), а в целевой контрактной подготовке участвуют студенты (т.е. уже поступившие и обучающиеся в учебном заведении).

Целевой прием – это прием абитуриентов, имеющих законченное среднее общее образование, на финансируемые из федерального бюджета места в рамках плана набора на первый курс по отдельному конкурсу. Целевой прием имеет своей целью зачисление абитуриентов, которые направляются для обучения в университет для нужд конкретных регионов, государственных и муниципальных учреждений или общественных организаций. Прием заявлений от лиц, претендующих на поступление в университет по целевому приему, производится на основании договоров между университетом и государственным, муниципальным учреждением или общественной организацией и направления этого учреждения (организации).

Правила организации целевого приема определяются законом «Об образовании» (с изменениями от 24 декабря 1993 г., 13 января 1996 г., 16 ноября 1997 г., 20 июля, 7 августа, 27 декабря 2000 г., 30 декабря 2001 г., 13 февраля, 21 марта, 25 июня, 25 июля, 24 декабря 2002 г., 10 января, 7 июля, 8, 23 декабря 2003 г., 5 марта, 30 июня, 20 июля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 9 мая, 18, 21 июля, 31 декабря 2005 г., 16 марта, 6 июля, 3 ноября, 5, 28, 29 декабря 2006 г., 6 января, 5, 9 февраля, 20 апреля, 21 июля, 1 декабря 2007 г., 24 апреля 2008 г.) и ежегодным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) «Об утверждении Порядка приема граждан в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования» (в ред. приказов Минобрнауки России от "24" февраля 2009 г. N 58, от 29 июня 2009 г. N 230).

Каждый год ВУЗы организуют целевой прием, который проводится на основании следующих требований:

1) Высшее учебное заведение рассматривает заявки на целевой прием, поступившие от органов государственной власти или органов местного самоуправления, и принимает решение о выделении целевых мест по направлениям подготовки (специальностям) с указанием их количества в пределах бюджетных мест.

2) Высшее учебное заведение информирует о принятом решении органы государственной власти или органы местного самоуправления и заключает с ними договоры на целевой прием с учетом конкурсной основы приема в высшее учебное заведение (не менее 1,2 человека на бюджетное место).

3) На каждое направление подготовки определяется (специальность) определяется количество бюджетных мест. Оно должно быть указано не позднее, чем за месяц до начала приема документов и не должно превышать уровня квот, установленного федеральным агентством по образованию. Однако количество мест может быть увеличено для данного конкретного ВУЗа при условии аргументированного объяснения. О выделенном количестве мест сообщается абитуриентам.

4) Количество целевых мест не может быть увеличено в ходе приема документов, вступительных испытаний и зачисления.

5) В случае, если договаривающиеся с ВУЗом стороны не обеспечивают конкурс направленных на целевые места, приемная комиссия обязана уменьшить количество выделенных целевых мест, поставить в известность об этом соответствующие государственные или муниципальные органы и поступающих на целевые места. Все процедуры по целевому приему оформляются протоколами приемной комиссии.

6) Лица, не прошедшие по конкурсу на целевые места, могут участвовать в общем конкурсе на любые формы получения образования. Целевые места, оставшиеся вакантными после сдачи вступительных испытаний и зачисления, предоставляются лицам, участвующим в общем конкурсе.

Договор об осуществлении целевого приема подписывается между ВУЗом и органом государственной власти или органом местного самоуправления.

На примере правил организации целевого приема в МГУ им. М.В. Ломоносова (www.psy.msu.ru/educat/dnevn/target/index.html) рассмотрим особенности взаимодействия между ВУЗом и органом государственной власти (органом местного самоуправления) и обязанности органов государственной власти согласно договору. Действие договора об осуществлении целевого приема обучающихся распространяется исключительно на организацию целевого приема в год подписания договора. В нем констатируются квоты, установленные для МГУ на оговариваемые в договоре направления подготовки (специальности), и устанавливаются максимальные количественные потребности органа государственной власти (органа местного самоуправления) в специалистах по оговариваемым в договоре направлениям подготовки (специальностям) с распределением по факультетам. Договором об осуществлении целевого приема обучающихся устанавливаются следующие обязательства со стороны органа государственной власти (органа местного самоуправления):

1. Провести широкое информирование абитуриентов и общественности об осуществлении целевого набора в МГУ для нужд соответствующего органа государственной власти (органа местного самоуправления).

2. Осуществить совместно с МГУ предварительный профориентационный отбор лиц, направляемых для участия в конкурсе на целевые места по каждому направлению подготовки (специальности), указанному в договоре.

3. Заключить с каждым лицом, прошедшим предварительный профориентационный отбор, соглашение, предусматривающее обязательство трудоустройства данного лица в структуры соответствующего органа государственной власти (органа местного самоуправления), а также присвоить соглашению регистрационный номер.

4. Выдать каждому лицу, прошедшему предварительный профориентационный отбор, направление для участия в конкурсе на целевые места, с обязательным указанием регистрационного номера соглашения, установленного п. 3, и профильного для данного лица направления подготовки (специальности). Каждое направление визируется уполномоченным представителем МГУ, подписывается руководителем органа государственной власти (органа местного самоуправления) и заверяется гербовой печатью органа государственной власти (органа местного самоуправления).

5. Направить в МГУ в срок до 20 июня года, в котором осуществляется прием, общий алфавитный список лиц, прошедших предварительный профориентационный отбор, с обязательным указанием регистрационного номера соглашения, установленного п. 3, и профильных для данных лиц направлений подготовки (специальностей). Список подписывается руководителем органа государственной власти (органа местного самоуправления) и заверяется гербовой печатью.

Договором об осуществлении целевого приема обучающихся предусматривается обязательство МГУ обеспечить конкурсный отбор абитуриентов в рамках целевого приема с показателем конкурса не ниже 1,2 по каждому направлению подготовки (специальности) на которые осуществляется целевой прием в МГУ. На основании заключенных договоров об организации целевого приема обучающихся МГУ в срок до 10 мая года, в котором осуществляется прием, окончательно определяет количество мест для организации целевого приема на каждое направление подготовки (специальность) в рамках установленных квот.

Таким образом, *основная задача* – обеспечить информирование выпускников школ о том, в какие ВУЗы и на какие специальности в данном учебном году организуется целевой прием, а также организовать конкурс для данного типа приема по договоренности с ВУЗом.

Целевая контрактная подготовка – это обучение по контракту специалистов с высшим и средним профессиональным образованием из числа лиц, обучающихся за счет средств федерального бюджета и бюджетов субъектов Российской Федерации. Основной задачей целевой контрактной подготовки является удовлетворение потребностей в высококвалифицированных кадрах предприятий, организаций и учреждений. Правила организации определяются «Положением о целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием» (утверждено Постановлением Правительства Российской Федерации № 942 от 19 сентября 1995 года) и заключаются в следующем:

1) Контингент обучающихся в рамках такой подготовки специалистов формируется на добровольной основе из числа лиц, обучающихся за счет средств

федерального бюджета, путем заключения контрактов между студентом и учебным заведением.

2) Целевая контрактная подготовка специалистов реализуется на основе заключения студентом контракта на срок до 3 лет с конкретным работодателем по предложению, которое делается руководителем учебного заведения не позднее, чем за 3 месяца до окончания студентом учебного заведения. Обязательства сторон и формы ответственности определяются контрактом.

3) Работа, предлагаемая студенту в соответствии с контрактом, должна соответствовать уровню и профилю его профессионального образования, а при переезде в другой город, выпускник обеспечивается компенсацией и жилой площадью.

4) Успевающим студентам, обучающимся в рамках целевой контрактной подготовки, устанавливается государственная стипендия. Могут также устанавливаться доплаты, пособия, предоставляться льготы по оплате проживания в общежитиях, коммунальных и бытовых услуг, условиям материального обеспечения за счет средств учебного заведения и работодателя. Порядок их установления определяется контрактом.

5) Данный документ прописывает также условия освобождения от заключения и исполнения контрактов в случаях происходящих после заключения контракта с учебным заведением, а также контингент лиц, которые освобождаются от возмещения затрат в случае разрыва контракта.

Пример. Российский федеральный ядерный центр Всероссийского научно-исследовательского института экспериментальной физики (www.vniief.ru/policy/education/recruit): ежегодно для РФЯЦ-ВНИИЭФ выделяется 100 целевых мест. В вузах страны на целевых местах от РФЯЦ-ВНИИЭФ обучается 784 человека. Студенты МГУ, МИФИ, МФТИ, СПбГУ, КГУ с хорошей успеваемостью имеют право на дополнительную стипендию от РФЯЦ-ВНИИЭФ. Обучение от РФЯЦ-ВНИИЭФ позволяет студенту:

- по окончании учебы быть трудоустроенным по специальности, полученной в вузе;
- проходить практику и дипломное проектирование, а также защищать диплом в РФЯЦ-ВНИИЭФ;
- при условии хорошей успеваемости претендовать на дополнительную стипендию от РФЯЦ-ВНИИЭФ;
- претендовать на место в общежитии.

Результатом целевого обучения является гарантированное трудоустройство выпускника: необходимо после окончания ВУЗа отработать на рабочем месте по распределению не менее трех лет, иначе выпускнику придется вернуть организации всю сумму, что была потрачена на его обучение. Однако, например, контракт может быть и расторгнут.

Сравнение особенностей целевого приема и целевой контрактной подготовки (www.cspe.ssau.ru/EQUV_TABLE.ASP - центр содействия трудоустройству выпускников, г. Самара):

Показатель	Целевой прием	Целевая контрактная подготовка специалистов
1. Назначение, основная задача	Обеспечение фактического равенства по поступлению в вузы, содействие государственным и муниципальным органам в подготовке кадров для решения социально - экономических проблем регионов.	Подготовка специалистов из числа лиц, обучающихся за счет средств федерального бюджета и бюджетов субъектов РФ для удовлетворения потребностей в высококвалифицированных кадрах предприятий, организаций и учреждений, в первую очередь тех, финансирование которых осуществляется за счет средств указанных бюджетов.
2. Субъекты правовых отношений	1) государственные и муниципальные органы; 2) вуз; 3) абитуриенты.	1) конкретный работодатель; 2) вуз; 3) студенты.
3. Договаривающиеся стороны при заключении договора (контракта)	Один договор: 1) вуз; 2) государственные и муниципальные органы	Вариант I: контракт между ВУЗом и студентом или контракт между студентом и конкретным работодателем (предприятие, организация, учреждение). Вариант II: Трехсторонний договор: заказчик (конкретный работодатель), ВУЗ и студент;
4. Предмет договора (контракта)	Количество мест, выделенных вузом для целевого приема	Реализация целевой контрактной подготовки специалиста
Показатель	Целевой прием	Целевая контрактная подготовка специалистов

5. Количество мест	Устанавливается решением Ученого Совета вуза	Устанавливается федеральными органами исполнительной власти (Минобразования России для вузов федерального подчинения)
6. Выделение мест	В рамках количества мест приема, финансируемых из федерального бюджета	В пределах контрольных цифр приема за счет федерального бюджета
7. Основания для выделения мест	Заявки и договора с государственными и муниципальными органами	Заявки федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ и образовательных учреждений
8. Условия формирования контингента обучающихся	Отдельный конкурс (не менее 1,2 человека на место) среди лиц, направляемых (поименно) соответствующим государственным или муниципальным органом	На добровольной основе из числа лиц, обучающихся за счет средств федерального бюджета, путем заключения контрактов между студентом и вузом
9. Корректировка содержания основной образовательной программы в рамках ГОС	Не предусмотрена	Предусмотрена, оговаривается в контрактах
10. Изучение дополнительных дисциплин сверх ГОС	Не предусмотрено	Предусмотрено, оговаривается в контрактах.
11. Источники финансирования	Федеральный бюджет	Федеральный и региональный бюджет; а также средства вуза и (или) конкретного работодателя (оговаривается в контрактах).
12. Временной интервал действия сравниваемых мероприятий	До зачисления в вуз, заканчивается в момент зачисления в вуз.	Заканчивается после окончания вуза и прибытия на работу по контракту.

Программы альтернативной занятости молодежи.

Альтернативная занятость понимается как дополнительная (вторичная) занятость молодежи. В связи с этим часто рассматривается деятельность студенческих отрядов и волонтерство. Данные программы направлены на более многостороннее развитие личности молодого человека и осуществляются в дополнение к основной деятельности – учебе или работе. Рассмотрим каждое из этих направлений подробнее.

Студенческие отряды.

Студенческие отряды представляют собой добровольное неполитическое объединение студенческой молодежи, образованное для совместной производственной, общественно-воспитательной и культурной деятельности. Такие отряды формируются либо непосредственно в ВУЗах, либо при комитетах по делам молодежи, а также могут организовываться самими молодежными движениями.

Студенческие отряды - не только эффективный способ обеспечения вторичной занятости (студенты зарабатывают деньги), но и организация досуга, возможность творческой самореализации личности, приобщение к спорту, физической культуре, гражданскому и патриотическому воспитанию и социализации молодых граждан. Главную роль в воспитании играет наличие коллектива, имеющего традиции, атрибутику, отлаженную систему отрядного самоуправления. Система коллективного самоуправления формирует ответственность, умение принимать решения. Являясь школой для будущего специалиста, она дополняет полученные в вузе теоретические знания, способствует подготовке учащейся и студенческой молодежи к самостоятельному выходу на рынок труда (Методические рекомендации по созданию и развитию Студенческих Трудовых Отрядов, 2005). Введение понятия «трудоустрой» отряд позволяет подчеркнуть широту охвата разных видов деятельности.

Педагогическая ценность студенческих трудовых отрядов в решении вопросов профессионального самоопределения заключается в их многогранном влиянии на развитие творческих сил личности, в достижении ближних и дальних перспектив профессионального развития, своевременном выявлении индивидуальных возможностей и потенциалов человека, формировании опыта мобильности при включении в разнообразные виды трудовой деятельности, накоплении профессионально значимых способов деятельности в настоящем во имя будущего (там же).

В настоящее время, с точки зрения законодательства, студенческие отряды могут выбирать свой статус: общественное объединение или общественное учреждение. Студенческие отряды, имеющие статус общественного объединения, могут рассчитывать на государственную поддержку и налоговые льготы, причем государственная поддержка может выражаться и в виде целевого финансирования отдельных общественно полезных программ объединений по их заявкам (государственные гранты). С другой стороны, статус общественного учреждения имеет и свои особенности: управление сосредотачивается в руках учредителей, однако студенческие отряды предпочитают самоуправление. Все эти факторы приводят к тому, что наиболее предпочитаемой формой остается общественное объединение (более 75% существующих отрядов).

Первые студенческие отряды появились в советское время, однако в 1990-х годах данная практика была оставлена. И лишь сейчас данное направление активно развивается (только в Москве организовано 520 отрядов). Рассмотрим один из примеров: Молодежное Общероссийское общественное движение «Российские Студенческие Отряды» (www.shtabso.ru).

Уставом молодежного общероссийского общественного движения определяются следующие цели и задачи.

Цели Движения: воспитание молодежи, решение материальных и социальных проблем студенчества, решения проблемы трудоустройства молодежи, содействие социально-экономическому развитию страны, содействие организации безопасных условий труда студенческих отрядов.

Основные задачи:

- 1) содействие временному и постоянному трудоустройству студентов и выпускников учебных заведений;
- 2) развитие деятельности студенческих отрядов;
- 3) создание условий для организации деятельности студенческих отрядов строительного, педагогического, железнодорожного, аварийно-спасательного, сервисного, сельскохозяйственного и других направлений;
- 4) привлечение учащейся молодежи к участию в деятельности студенческих отрядов;
- 5) проведение подготовки членов студенческих отрядов, поддержка в трудоустройстве;
- 6) патриотическое воспитание молодежи, поддержка и развитие традиций движения студенческих отрядов в культурной и социально-значимой работе среди населения;
- 7) поддержка молодежных самодеятельных и профессиональных творческих коллективов, проведение конкурсов и фестивалей, содействие участию в концертах и фестивалях на территории Российской Федерации и за рубежом;
- 8) организация досуга, развитие спорта, туризма среди молодежи;
- 9) участие в решении социально-бытовых, жилищных проблем молодежи, медицинском и продовольственном обеспечении студентов;
- 10) правовая помощь при ведении хозяйственно-договорной деятельности временными трудовыми коллективами, состоящими из студентов и аспирантов учебных заведений;
- 11) информационная поддержка молодежи;
- 12) информирование общественности о своей работе, с использованием средств массовой информации и других возможностей;
- 13) совместная деятельность с организациями, учреждениями и фондами на основе взаимовыгодного сотрудничества в той мере, которая не противоречит целям Движения;
- 14) формирование будущих руководителей производства.

Основные направления деятельности отрядов:

- 1) Строительные
- 2) Педагогические
- 3) Отряды проводников
- 4) Сельскохозяйственные отряды
- 5) Разнопрофильные отряды

Студенческие строительные отряды: студенты занимаются ремонтно-строительными работами на объектах (например, восстановление Абхазии, развитие Дальнего Востока, проекты «Доступное жилье»). Именно студенческие отряды появились самыми первыми. В России есть районы, где, согласно природно-климатическим условиям, строительство могло проходить только в летние месяцы, не выгодно было держать команду весь год. С другой стороны, студенты могут работать именно во время летних каникул. Таким образом, именно привлечение студентов на стройки в данных

регионах и положило начало студенческому трудовому движению. В настоящее время стройотряды работают по всей территории Российской Федерации.

Студенческие педагогические отряды – это отряды вожатых. Студенты и старшеклассники могут работать в детских оздоровительных лагерях. В настоящее время эти отряды объединяют почти 35 тысяч человек. Такая форма деятельности позволяет не только немного подзаработать, но и весело отдохнуть.

Студенческие отряды проводников. Обычно в летнее время пассажиропоток увеличивается в разы, что приводит к возрастанию потребности в работниках, которые могли бы помочь в обеспечении удобства пассажиров. Как правило, студенты более активны, готовы узнавать новое и общаться, что позволяет им с успехом справляться с поставленными задачами. Работа в таких отрядах позволяет посмотреть другие города, пообщаться с большим количеством новых людей, попробовать себя в ответственной работе.

Сельскохозяйственные отряды. В сельском хозяйстве, как и ранее, основная помощь – это уборка урожая. В этом направлении задействованы очень многие студенческие отряды. Этот труд всегда востребован.

Разнопрофильные отряды. Существует множество специализаций, однако самыми развитыми являются: сервисные отряды (обслуживание магазинов, супермаркетов, гостиниц и т.д.), путинные отряды (ловля и переработка морепродуктов), отряды правопорядка, спасательные отряды, социальные отряды, медицинские, экологические и другие.

Культура и традиции студенческих отрядов. На примере Свердловского областного студенческого отряда представим основные культурные особенности отрядов (www.sso.ru). Одним из основных атрибутов каждого участника отряда является куртка («целинка») единого образца. Ношение «целинки» - это ритуал, который накладывает определенные поведенческие нормы на участника, надевшего куртку (например, запрещено употребление спиртных напитков), что оказывает определенное воспитательное воздействие. С другой стороны, студенческие отряды всегда славятся своим культурным богатством. Помимо развития трудовой деятельности, студенческие отряды всегда создавали возможность творческого самовыражения. Это достигается посредством организации конкурсов коллективов художественной самодеятельности, фестивали «Звездный» и «Целинный», слеты студенческих отрядов. Один из примеров такого творческого развития является фестиваль авторской песни «Знаменка». Также проводятся турниры по футболу, конкурсы инсценированной песни, новогодний бал-маскарад. Организуются и профессиональные конкурсы.

Таким образом, студенческие отряды представляют собой достаточно разнообразные сферы деятельности. Являясь формой вторичной занятости, они позволяют не только получить материальную выгоду, но, прежде всего, создают условия для полноценного развития личности: как профессионального, так и нравственного, творческого, одновременно обучая студента основам взаимоотношений с другими людьми, показывая порой истинные примеры дружбы. Условиями же вступления в отряд являются следующие требования: успешное выполнение учебной программы, отсутствие медицинских противопоказаний к данному виду деятельности, прохождение обучения по технике безопасности и профессиональной подготовки, согласие с Уставом организации и другими нормативными документами. Прием осуществляется в индивидуальном порядке на общем собрании отряда на основании личного заявления и после прохождения профессионального обучения и сдачи экзаменов по охране труда. Особенности организации студенческих отрядов определяются концепцией и уставом учреждения (организации). Как правило, сначала формируется штаб, который далее выбирает руководителей отрядов (командира и комиссара) и студенческий актив. Порядок

организации конкретного отряда и порядок его действий определяются Положением, например, www.sso.ru/31.php.

Волонтерская деятельность.

Другой формой морально-нравственного развития личности является волонтерство. В отличие от студенческих отрядов, волонтеры не получают финансового вознаграждения за помощь другим людям.

Волонтерская деятельность – это широкий круг деятельности, включая традиционные формы взаимопомощи и самопомощи, официальное предоставление услуг и другие формы гражданского участия, которая осуществляется добровольно на благо широкой общественности без расчета на денежное вознаграждение. Понятие «волонтерская деятельность» в русском языке часто подменяется понятием «общественная деятельность», которое обозначает любую полезную деятельность на благо общества. Однако волонтерская деятельность в первую очередь направлена на помощь остро нуждающимся в ней слоям населения, тем, кто не имеет возможности помочь себе самостоятельно (пожилые люди, беспризорные дети, помощь в ситуациях стихийных бедствий и социальных катаклизмов).

Примерами волонтерской деятельности могут быть следующие виды деятельности:

- 1) Благоустройство и обустройство дворов, участков, городских улиц, посадка цветов, газонов, деревьев, кустов
- 2) Помощь разным социальным категориям людей (бездомные люди, инвалиды, мигранты, беженцы, пожилые люди, беспризорные дети, бывшие заключенные и т.д.)
- 3) Помощь животным, в том числе зоопаркам и заповедникам, экологические марши, уборка мусора и загрязнений
- 4) Пропаганда здорового образа жизни, просветительские беседы, направленные на профилактику наркомании, СПИДа, подростковой преступности
- 5) Благотворительные концерты и театральные выступления

Несмотря на то, что волонтерский труд не оплачивается, тем не менее, волонтеры получают от такой деятельности свои плюсы: это и новый опыт и знания, развитие специальных навыков и умений, установление личных контактов, возможность попробовать себя в разных сферах деятельности и определиться с выбором жизненного пути.

Волонтерской деятельностью можно заниматься не только в своей стране, но и за рубежом, в так называемых волонтерских лагерях. В настоящее время созданы специальные личные книжки волонтеров, в которые будут записываться все проекты, в каких участвует доброволец: таким образом можно будет фиксировать опыт каждого волонтера. Волонтерское движение основывается на дружеских отношениях и на взаимной вырубке, поэтому эта сфера также способствует полноценному развитию личности. Волонтерство дает человеку возможность почувствовать свою полезность и нужность окружающим людям.

Непосредственная помощь может выражаться в решении различных социальных проблем. Например, часто волонтеры ведут активную работу с детскими домами и больницами (сбор вещей для детей, поиск доноров, организация досуга с детьми и т.д.).

В интернет-источниках можно найти информацию как о самих волонтерских программах и проектах, так и о волонтерском движении в целом. Например, деятельность международных волонтерских движений представлена на сайте

www.world4u.ru/volonter.html, а материалы по волонтерству в России представлены на сайте www.iabapoint.ru/volonterstvo. Деятельность волонтеров регламентируется всеобщей декларацией добровольчества (www.volunteer.ru/5/1/5_1_dekl1.htm). Много полезных ссылок по теме волонтерства можно найти на сайте www.old.hokma.ru/db/links/volunt_rus.htm.

Волонтерское движение зародилось в США в XIX веке, а в 1920 году и в Европе был осуществлен первый волонтерский проект с участием немецкой и французской молодежи, в рамках которого восстанавливались разрушенные Первой мировой войной фермы. С тех пор волонтерские движения развивались и теперь пользуются большой популярностью.

Несмотря на то, что волонтерство – добровольный труд, тем не менее, для поддержки движения создаются разнообразные условия, поддерживающие интерес молодежи к таким занятиям. Есть программы, в которых волонтеры поощряются. Для этого существуют разные способы: помимо приобретения новых знаний, опыта работы (практическое поощрение), можно предоставлять волонтерам доступ к информационным источникам и материалам (информационный способ: доступ к новым технологиям, научно-исследовательским разработкам), предоставлять возможность участия в торжествах, юбилеях, концертах, поддержка со стороны государства и некоммерческих организаций. Например, волонтерская работа в музеях и спорткомплексах позволяет волонтерам работать с посетителями, участвовать в организации образовательных и концертных мероприятий, сборе информации. За это им предоставляется возможность свободно посещать музей и проводимые им мероприятия, выставки, концерты.

Международное волонтерство дает возможность путешествовать, общаясь с совершенно разными людьми, знакомиться с культурными традициями других стран, а также практиковать иностранный язык в естественной среде. Волонтерские программы могут быть двух типов: добровольческие рабочие лагеря (2-4 недели) или долгосрочные проекты (от 2 месяцев до года). Обычно жестких рамок нет: волонтерская деятельность актуальна круглый год. Вот некоторые примеры международных волонтерских организаций (www.world4u.ru/volonter.html):

UNV (United Nations Volunteers)

Волонтеры ООН – организация, непосредственно подчиняющаяся ООН, занимающаяся поддержкой устойчивого глобального развития на планете путем продвижения идей добровольчества и мобилизации добровольцев для решения конкретных практических задач на нашей планете. Около 4000 Волонтеров ООН насчитывалось на апрель 2003 г., работающих с беженцами, ВИЧ-инфицированными, детьми, инвалидами; в области детского и взрослого образования, здравоохранения, городского развития, выборного права и защиты прав избирателей, гендерного равенства и прав женщин и т.д. и т.п. практически во всех странах-участницах ООН.

SCI (Service Civil International)

Международная волонтерская организация, основанная в 1920 г., имеет 33 отделения по всему миру. В ее задачи входит продвижение идей мира, международного взаимопонимания и солидарности, социальной справедливости и защиты окружающей среды. Основная деятельность SCI сосредоточена на организации международных волонтерских проектов, семинаров, коротких, средних и долгосрочных волонтерских программ, образовательных тренингов и международных обменов.

YAP (Youth Action for Peace)

Молодежная международная организация начала свою деятельность в 1923 г., продвигая идеи мира и сотрудничества между странами и активно выступая против военных конфликтов. YAP имеет отделения в 15 странах и объединяет

политически активную молодежь в добровольческом движении. YAP занимается организацией волонтерских антивоенных проектов, пацифистских семинаров и тренингов, разработкой методов ненасильственного решения военных конфликтов, работой с беженцами, социально незащищенными группами, лоббированием антивоенных и миротворческих идей среди политических партий и организаций.

ICYE (International Cultural Youth Exchange)

Федерация ICYE начала свою деятельность в 1949 г. ICYE насчитывает более 30 отделений в странах Африки, Азии, Европы и Латинской Америки. Миссия ICYE в продвижении молодежной волонтерской активности за международное взаимопонимание и мир. Глобальное образование и интеркультурное воспитание - два основных принципа программ ICYE по работе с детьми, престарелыми и инвалидами; по организации детских центров, экологических проектов.

Alliance (Alliance of European Voluntary Service Organizations)

Альянс европейских волонтерских организаций, основанный в 1982 г., представляет собой координационный центр европейских национальных волонтерских организаций, специализирующийся на координации краткосрочных и долгосрочных волонтерских рабочих лагерей, продвигающих идеи международного сотрудничества, мира и взаимопонимания.

CCIVS (Coordinating Committee for International Voluntary Service)

Координационный комитет международных волонтерских организаций был создан в 1948 г. под эгидой ЮНЕСКО. Комитет CCIVS координирует деятельность более 250 национальных волонтерских организаций в 100 странах мира.

AVSO (Association of Voluntary Service Organisation)

Ассоциация волонтерских организаций координирует деятельность европейских добровольческих организаций и продвигает интересы волонтерства на уровне правительств, социальных институтов и общественных организаций.

В России также существует большое количество волонтерских организаций: www.jabapoint.ru/volonterstvo/volonterskie-organizacii/. Например, деятельность «Корпуса волонтеров» Владивостока заключается в развитии социального образования, профориентации, пропаганде здорового образа жизни, социальной работе и развитии движения добровольцев. Так, в Интернате для слабослышащих детей (пригород Владивостока) проводилась акция «Город Мастеров», организованная ребятами Корпуса волонтеров. Юные ученики, воспитанники интерната, учились у Мастеров своих дел различным ремеслам. Например, Мастер Рекламы научил детей придумывать рекламные лозунги и слоганы. Мастера Художественных ремесел погрузили детей в мир красок и образов. Мастер покорения Огненной реки помог ученикам всем вместе, всей командой преодолевать различные препятствия, которые еще не раз будут вставать на пути этих детей.

Один из примеров организации волонтерского движения: приют для сирот и беспризорных детей «Транзит» (<http://fiodor.ru/projects/osobennosti-podgotovki-volonterov-dlya-raboty-v-uchrezhdeniyah-sotszaschityi>). Материал описывает особенности подбора волонтеров, модель личностных качеств, важных для данной деятельности, а также технологии подбора и обучения (Перцовский А.Н.): например, при подборе сотрудников рекомендуется использовать комплексный подход, в частности предполагается собеседование с кандидатом, использование психодиагностических методов (тестирование), а также наблюдение за его поведенческими особенностями.

Структура интервью с волонтером: рекомендуется использовать метод полуструктурированного интервью. Важно подчеркнуть, что интервьюер оценивает не

только, что говорит кандидат (вербальная составляющая), но и как он отвечает на те или иные вопросы (невербальная составляющая). Структура интервью может быть дополнена и расширена интервьюером в зависимости от его личностных предпочтений, и в соответствии с ходом беседы. Рекомендуется также дополнить интервью психодиагностическими методиками.

Основные вопросы интервью:

- Расскажите о Вашей семье, есть ли брат или сестра? Вопрос позволяет познакомиться с кандидатом, построить доверительные отношения. Также по ответу можно оценить степень открытости, умение строить доверительные отношения и т.п.

- Какова Ваша цель в этой работе? Зачем Вы хотите потратить часть своего времени именно на работу волонтером? С помощью данного вопроса раскрываются ценностные ориентации кандидата, оценивается степень внутренней мотивации, эмоциональная зрелость. Есть разница между ответами: “Я пришел за компанию” и “Я хочу в дальнейшем работать с детьми”

- Что Вы хотите получить от работы? Вопрос позволяет оценить модель внутренних притязаний личности: кандидат стремится к чему-либо (“Хочу получить опыт, навыки”) или уйти от скуки, рутины (“все равно нечем заняться, скучно”).

- Как часто Вы общаетесь с детьми? Назовите хорошие и плохие качества ребенка? Ответы кандидата дают представления о его опыте общения с детьми, помогают определить уровень эмпатии, социальной зрелости. Оцените ответы: “Мне нравятся послушные дети” или “Плохо, когда ребенок врет”.

- Расскажите о ваших хороших и плохих качествах. Вопрос помогает оценить уровень адекватности самооценки кандидата.

Разные примеры волонтерских движений можно найти на сайтах: www.gov.cap.ru/home/73/2008/03/vol3.doc, www.motokom.perm.ru/Volonter.doc, www.antinarc.ru/organization/voluntarily/, www.rusal.ru/volonters.aspx.

Содействие трудоустройству и профессиональному развитию молодежи.

Одним из направлений молодежной политики является вовлечение молодежи в социальную политику: разработка эффективных моделей и форм вовлечения молодежи в трудовую и экономическую деятельность, в том числе трудовых объединений и студенческих отрядов, развитие молодежных бирж труда и других форм занятости.

Уже рассмотренные программы целевого обучения и альтернативной занятости также относятся к формам трудоустройства молодежи, однако, они более опосредованные. Целевое обучение подразумевает заблаговременное планирование дальнейшего трудоустройства: оно гарантировано после получения образования. В рамках данной программы Комитеты по делам молодежи могут выступать посредниками в процессе заключения договоров на целевое обучение, являясь представителями заказчика. Абитуриенты могут обращаться за направлениями непосредственно в комитеты.

Студенческие отряды и волонтерская деятельность позволяют получить богатый и ценный опыт в разных трудовых сферах, развить деловые компетенции и личностные особенности молодых людей, которые будут важны в процессе дальнейшего трудоустройства. К тому же хорошо проявившие себя студенты могут получить приглашение от работодателей на постоянную работу, а также всегда будет оценено специалистами по подбору персонала. И здесь Комитеты могут помочь в организации и координировании деятельности волонтерских движений, оказывая поддержку таким организациям (например, финансирование выезда молодых людей в международные волонтерские лагеря).

В общем виде, согласно нормативным документам, основными направлениями деятельности комитетов, например, Комитета Ставропольского края по делам молодежи в области содействия трудоустройству молодежи, являются:

1. Предоставление безработной молодежи полной и объективной бесплатной информации о наличии вакантных рабочих мест в организациях, независимо от форм собственности;
2. Поддержка движения студенческих отрядов, консультирование и информационное обеспечение по вопросам деятельности студенческих отрядов, молодежных трудовых отрядов и производственных бригад;
3. Разработка и реализация долгосрочных и среднесрочных программ содействия занятости молодежи;
4. Координация и поддержка деятельности центров содействия занятости студентов учебных заведений;
5. Организация конкурсов в сфере содействия занятости молодежи;
6. Материально-техническое обеспечение реализации краевых программ и проектов в данной сфере.

В общем виде можно отметить, что комитеты по делам молодежи могут как оказывать помощь и содействие собственными силами (самостоятельное проведение программ), так и координировать и финансировать деятельность других организаций (молодежные объединения, общественные организации, волонтерские движения и т.д.).

Таким образом, Комитет по делам молодежи может:

- 1) Выступать госзаказчиком по целевым программам
- 2) Анализировать и прогнозировать социальные процессы, связанные с рынком труда
- 3) Являться координатором различных программ в области занятости молодежи
- 4) Создавать системы центров информации по различным вопросам трудоустройства
- 5) Организовывать и курировать сети консультационных и социальных служб помощи молодежи
- 6) Разрабатывать методические рекомендации, справочно-информационную литературу, печатные издания, в которых освещались бы проблемы молодежи
- 7) Заказывать или проводить исследования по актуальным вопросам молодежи
- 8) Поддерживать общественные объединения, оказывать финансовую поддержку молодежных программ

Для реализации задач содействия трудоустройству молодежи формируются специальные организации: Центры содействия трудоустройству молодежи (Центры карьеры) при ВУЗах, сети молодежных бирж труда, молодежных кадровых агентств и других организаций, помогающих службе занятости (целевая программа «Молодежь России»).

Молодежные биржи, как и службы занятости, основной своей задачей представляют непосредственную помощь в трудоустройстве. Однако отличие этих бирж от служб занятости заключается в специализации таких бирж – работа с молодежью.

Основные задачи службы занятости в отношении молодежной политики связаны со следующими направлениями:

1. Организация временных работ (стажировок) для выпускников образовательных учреждений. Временное трудоустройство выпускников осуществляется по полученной в профессиональном образовательном учреждении специальности.

2. Организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые: получение трудовых навыков и умений по специальности и, как следствие, приобретение постоянного места работы.

3. Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в период школьных каникул и в свободное от учебы время.

4. Профессиональное обучение безработных граждан: получение профессии. Востребованной на рынке труда, повышение квалификации по профессии в соответствии с требованиями рынка труда для дальнейшего трудоустройства, повышение конкурентоспособности.

В рамках содействия непосредственному трудоустройству существуют различные программы, направленные как на информирование молодых людей о ситуации на рынке труда, так и на организацию непосредственной помощи в трудоустройстве. К таким программам относятся следующие направления:

- 1) Исследования рынка труда и информирование молодежи
- 2) Ведение баз данных соискателей и работодателей
- 3) Консультативная помощь и тренинги по трудоустройству, тренинги развития личностных компетенций
- 4) Организация встреч работодателей и молодых специалистов (ярмарки вакансий, дни карьеры)
- 5) Разработка программ и обеспечение профессиональной подготовки и переподготовки, дополнительного образования молодежи, а также организация стажировок и практик на базе работодателей

Рассмотрим данные программы более подробно и отметим роль Комитетов в их реализации.

Информационная поддержка. Заключается в представлении различной информации в отношении трудоустройства:

- 1) потребность компаний в тех или иных специальностях, прогнозирование востребованности профессий на рынке труда (рейтинги);

- 2) пропаганда в отношении специальностей, которые востребованы среди работодателей, но не пользуются спросом среди абитуриентов (например, рабочие специальности);
- 3) информирование о мире профессий, уровне заработной платы.

Реализация данной программы предполагает организацию и проведение мониторинга рынка труда (оценка спроса и предложения, сбор статистических данных). Для реализации данных целей могут привлекаться специалисты научно-исследовательских организаций или использоваться собственные силы: специалисты Комитетов, Центров карьеры и служб занятости. Комитеты также могут способствовать созданию центров информации и информационных систем, которые обеспечивали бы свободный доступ к таким системам всех желающих. Методология таких исследований рассмотрена выше.

Ведение баз соискателей и работодателей, что помогает биржам подбирать соискателям подходящую работу, а работодателям – необходимый персонал. Ведение таких баз также относится к информационному подходу. Как правило, данная информация собирается службами занятости. Однако, и центры карьеры, и кадровые агентства, и Комитеты могут создавать свои базы для обеспечения работы системы «молодой специалист - работодатель». Но именно Комитеты, координируя деятельность различных организаций, могут способствовать созданию единой базы данных, что облегчило бы работу многих региональных центров.

Консультативная помощь и развивающие программы. Консультативная помощь может быть связана с несколькими задачами: во-первых, обучение технологиям поиска работы, обучение составлению резюме и особенностям прохождения собеседования; во-вторых, помощь в планировании карьерного развития (работа с карьерным консультантом) и профориентации (подбор программ профессиональной подготовки и переподготовки). Оказывать непосредственную помощь в консультировании по проблемам трудоустройства и профориентации могут как службы занятости (молодежные биржи), так и кадровые агентства, центры карьеры и психологические центры. Тренинги деловых компетенций и личностных качеств, развивающие программы часто относятся к кругу задач психологических центров (как государственных, так и коммерческих). В отношении данной задачи Комитеты скорее выступают как координаторы деятельности центров. Также комитеты могут оказывать правовую помощь в трудоустройстве и адаптации молодых специалистов.

Организация работы с работодателями. Подробнее методы работы с работодателями будут рассмотрены ниже. Мы остановимся на некоторых мероприятиях, которые могут организовываться всеми указанными нами организациями (Комитеты, Центры карьеры, службы занятости) с целью обеспечения непосредственных контактов работодателей и молодых специалистов. К таким мероприятиям относятся ярмарки вакансий и дни карьеры.

Ярмарки вакансий – это выставки, на которых представлены презентации компаний из разных сфер деятельности. Например, выставка «Образование и карьера» (www.msk.znanie.info), ежегодно проходящая в Москве и Санкт-Петербурге. На данной выставке представлены как учебные заведения разных профилей, так и компании – работодатели. На выставке можно узнать самую разнообразную информацию (трудоустройство, стажировки и практики) и непосредственно пообщаться с представителями компаний, посетить различные мастер-классы, посвященные построению карьеры. Посредством таких мероприятий, молодой специалист представляет себя на рынке труда.

Дни карьеры – выставки, на которых представлены компании-работодатели в одном из направлений специализаций. Как правило, работодатели приходят в ВУЗы. Суть данных выставок та же, что и у ярмарок вакансий. Подобные мероприятия позволяют напрямую свести работодателя и выпускника, дают возможность соискателю пройти краткое собеседование или оставить анкету с информацией о себе, которая попадает в базу работодателя. Эти мероприятия позволяют также пообщаться завести полезные профессиональные знакомства, узнать свежую информацию о компании. К тому же посещение таких мероприятий порой экономит время – за время одного такого мероприятия (например, один день) можно получить много полезной информации о разных компаниях.

Профессиональное развитие. Данное направление предполагает организацию целого круга программ:

1) Стажировки и практики в компаниях-работодателях: дают возможность получить практический опыт работы и показать себя. Если студент проявит себя с лучшей стороны, то у него есть шанс прийти в эту компанию уже на постоянное место работы. Стажировки достаточно часто проводятся крупными иностранными и отечественными компаниями: именно они готовы вкладывать средства в долгосрочные программы и готовить специалистов под себя. Как правило, организацией стажировок занимаются сами компании, а центры карьеры могут способствовать информированию студентов о программах. В данной области Комитеты выступают скорее как координаторы, а также могут оказывать разного рода поддержку молодым специалистам. Одним из вариантов применения данного метода является программа поддержки молодежного предпринимательства: организация стажировок в ведущих бизнес – компаниях (www.project.godmol.ru/directions/success/probation).

2) Профессиональная подготовка и переподготовка. Данные направления связаны с обучением безработных граждан и те выпускников, которые оказались не трудоустроены после окончания ВУЗа. К данному направлению относится также дополнительное образование, связанное с повышением квалификации, расширением сферы знаний, что приводит к повышению конкурентоспособности специалиста. Некоторые ВУЗы организуют дополнительные курсы в рамках учебных программ, краткосрочные программы переподготовки или «второго высшего образования». Подготовку организуют или сами ВУЗы, или центры повышения квалификации, центры переподготовки. Комитеты также могут координировать деятельность таких центров и направлять молодых специалистов в данные центры.

Таковы основные направления деятельности в рамках содействия трудоустройству и профессиональному развитию молодых специалистов.

Литература.

1. Закон «О занятости населения Российской Федерации» (в ред. Федеральных законов от 20.04.1996 N 36-ФЗ, от 21.07.1998 N 117-ФЗ, от 30.04.1999 N 85-ФЗ, от 17.07.1999 N 175-ФЗ, от 20.11.1999 N 195-ФЗ, от 07.08.2000 N 122-ФЗ, от 29.12.2001 N 188-ФЗ).

2. Закон «Об образовании» (с изменениями от 24 декабря 1993 г., 13 января 1996 г., 16 ноября 1997 г., 20 июля, 7 августа, 27 декабря 2000 г., 30 декабря

2001 г., 13 февраля, 21 марта, 25 июня, 25 июля, 24 декабря 2002 г., 10 января, 7 июля, 8, 23 декабря 2003 г., 5 марта, 30 июня, 20 июля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 9 мая, 18, 21 июля, 31 декабря 2005 г., 16 марта, 6 июля, 3 ноября, 5, 28, 29 декабря 2006 г., 6 января, 5, 9 февраля, 20 апреля, 21 июля, 1 декабря 2007 г., 24 апреля 2008 г.).

3. Методические рекомендации по созданию и развитию Студенческих Трудовых Отрядов, 2005.

4. Молодежь Ставрополя. Реализация государственной молодежной политики в Ставропольском крае. Аналитический доклад, 2008 год (www.stavkdm.ru).

5. Постановление от 30 марта 2006 г. № 237/11 «Об организации отдыха, оздоровления и занятости детей и молодежи в Московской области в 2006 году».

6. Постановление от 3 июня 1993 г. №5090-1 «Об основных направлениях государственной молодежной политики в Российской Федерации».

7. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) «Об утверждении Порядка приема граждан в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования» (в ред. приказов Минобрнауки России от "24" февраля 2009 г. N 58, от 29 июня 2009 г. N 230).

8. Распоряжение Правительства РФ от 18 декабря 2006 г. N 1760-р "Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации".

Интернет-источники:

Молодежные биржи (примеры)

www.adhmao.ru/socium/molod/Tryd/birzha.htm

Целевое обучение

www.psy.msu.ru/educat/dnevn/target/index.html

www.vniief.ru/policy/education/recruit

www.ccpe.ssau.ru/EQUV_TABLE.ASP

Студенческие отряды

www.shtabso.ru

www.sso.ru

www.sso.ru/31.php

Волонтерство

www.world4u.ru/volonter.html

www.jabapoint.ru/volonterstvo

www.volunteer.ru/5/1/5_1_dekl1.htm

www.old.hokma.ru/db/links/volunt_rus.htm

www.jabapoint.ru/volonterstvo/volonterskie-organizacii/

www.fiodor.ru/projects/osobennosti-podgotovki-volonterov-dlya-raboty-v-uchrezhdeniyah-sotszaschityi

www.gov.cap.ru/home/73/2008/03/vol3.doc

www.motokom.perm.ru/Volonter.doc

www.antinarc.ru/organization/voluntarily/

www.rusal.ru/volonters.aspx

Молодежная политика

www.project.godmol.ru/directions/success/probation

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ

В настоящее время на рынке труда и образовательных услуг складывается парадоксальная ситуация. С одной стороны, вузы ежегодно выпускают большое количество специалистов. С другой стороны, многие выпускники вузов оказываются невостребованными или не находят возможности трудоустройства по специальности и после окончания вуза уходят в другие области, зачастую никак не связанные с базовым образованием. Так, по данным исследования, выполненного Росстатом и ГУ-ВШЭ, всего 49,6% россиян работают по специальности своего диплома или близкой к ней. Близкими исследователи считали, например, профессии статистика и бухгалтера. Без учета смежных профессий доля работающих строго по специальности еще меньше – всего 37%. Подобное положение неэффективно: если полученное образование оказывается незадействованным, выходит, что государство и сами учащиеся тратят средства впустую, рынок труда недополучает необходимых ему работников по определенным областям (наблюдается явная диспропорция, когда даже выпускники естественнонаучных и технических вузов массово уходят в продажи, экономику и т.д., в то время как производственный сектор и другие отрасли зачастую испытывают острую нехватку кадров), работа не по специальности требует дополнительных затрат как со стороны молодого человека (на дополнительное обучение), так и со стороны работодателя (выделение средств на самостоятельную подготовку перспективного, но не обладающего необходимыми знаниями сотрудника).

К решению данной социальной проблемы можно подходить с разных сторон:

- со стороны вузов (более четко планировать количество мест по различным направлениям обучения, согласуя это с реальными потребностями рынка труда; а также более строго контролировать качество образования, особенно в непрофильных и коммерческих вузах),
- со стороны учащегося (проведение профориентационных мероприятий в школе, вузе; последующее психологическое и карьерное сопровождение; подобная помощь позволит большему проценту старшеклассников более точно и осознанно выбирать профессию и учебное заведение, зная и свои особенности, и объективные социально-экономические условия),
- со стороны более тесного сотрудничества с работодателями, что позволит повысить количество успешно трудоустроенных выпускников.

О профориентационной работе речь пойдет в следующем разделе, а в данном мы остановимся на целях и технологиях взаимодействия с работодателями.

Установление отношений в работе с работодателями

Как правило, выстраивание отношений с работодателями начинается с необходимого подготовительного этапа – **проведения анализа рынка труда**. Это исследование должно включать в себя изучение текущего состояния и потребностей различных сторон. Необходимо понять, какие компании и вакансии представлены на рынке труда? Каков спрос на различных специалистов среди компаний-работодателей? Каковы потребности молодежи, их профессиональные, зарплатные, социальные ожидания (пример опроса выпускников вуза представлен в приложении 2)? Что предлагают вузы (каких специалистов готовят, каково качество образования, возможности содействия трудоустройству и пр.)? Мониторинг рынка труда направлен на решение таких задач, как прогнозирование потребностей рынка труда и образования, выявление региональной кадровой специфики, прогнозирование востребованности тех или иных направлений профессиональной подготовки в рамках конкретных отраслей рынка, решение «частных» задач взаимодействия с компаниями-работодателями (установление связей, ведение баз вакансий и пр.).

Данные исследования можно классифицировать следующим образом. По тематике:

- Общие обзоры рынка труда (структура рынка, основные направления, ожидания работодателей);
- Изучение рынка выпускников (карьерные ожидания, готовность работать по специальности и т.п.);
- Специально-ориентированные исследования (изучение востребованных профессий, исследование компетенций и т.п.).

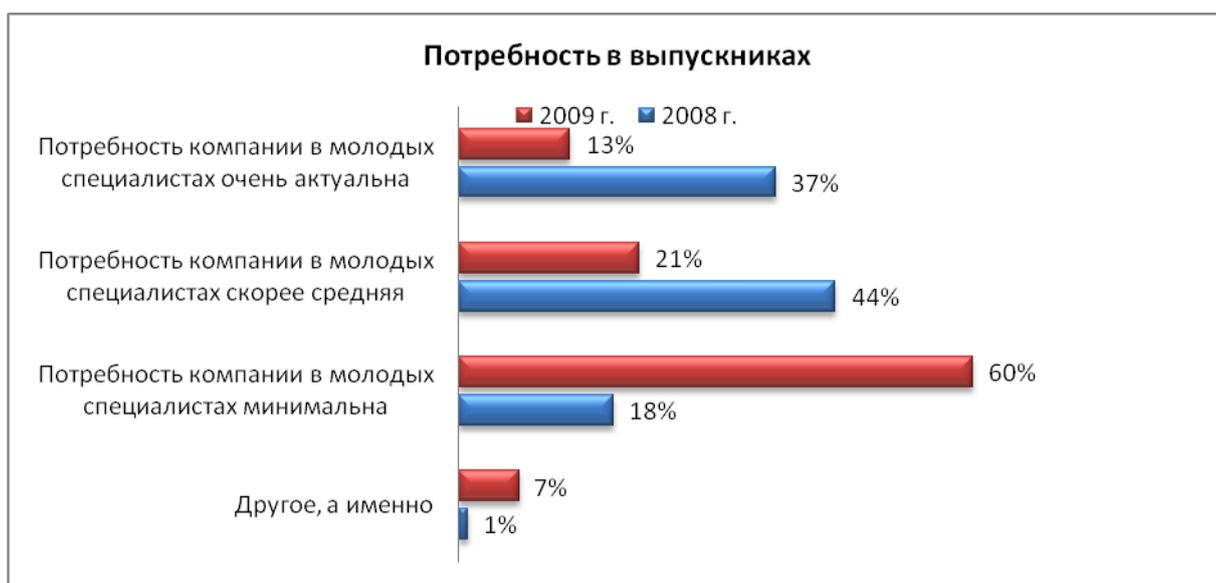
По технологиям проведения:

- Очные технологии (очные встречи, интервью, фокус-группы и т.п.);
- Удаленные технологии (почта, интернет-опросы, шкалирования, анкетирование и т.п.).

Источниками информации при проведении подобных исследований могут служить сотрудничающие компании-работодатели, студенты, «интернет-среда» (тематические сайты, профессиональные сообщества), специализированные агентства (как государственные, так и коммерческие: центры занятости, кадровые агентства, центры карьеры вузов, Росстат и пр.), публичные источники информации (СМИ, интернет и т.п.).

Приведем некоторые данные опроса работодателей, проведенного ЦТР «Гуманитарные технологии» в 2008 и 2009 году (см. www.teletesting.ru). Согласно полученным данным, потребность компаний в молодых специалистах в 2009 году снизилась. Изменения, коснувшиеся функционирования экономики в целом, прямо отразились на потребностях компаний в выпускниках и молодых специалистах. Как видно из результатов опроса, большинство компаний переориентировались в стратегии и тактике своей кадровой политики. Резкое снижение в наборе персонала вообще достаточно сильно сказалось и на сегменте набора молодых специалистов. Практически в

три раза упала актуальная потребность в выпускниках. Сейчас компании почти не испытывают настоящей потребности в молодых специалистах, и 60% работодателей говорят о том, что выпускники сейчас им практически не нужны. Однако необходимо помнить, что рынок труда очень динамичен и необходимо оперативно отслеживать все колебания в потребностях и предложениях работодателей и также оперативно оповещать об этом студентов и выпускников с тем, чтобы формировать у них реалистичные ожидания и четкое представление об имеющихся социально-экономических условиях, и, безусловно, сопровождать информирование реальной помощью в трудоустройстве, стажировках, практиках и иных формах налаживания связей молодежи с работодателями.



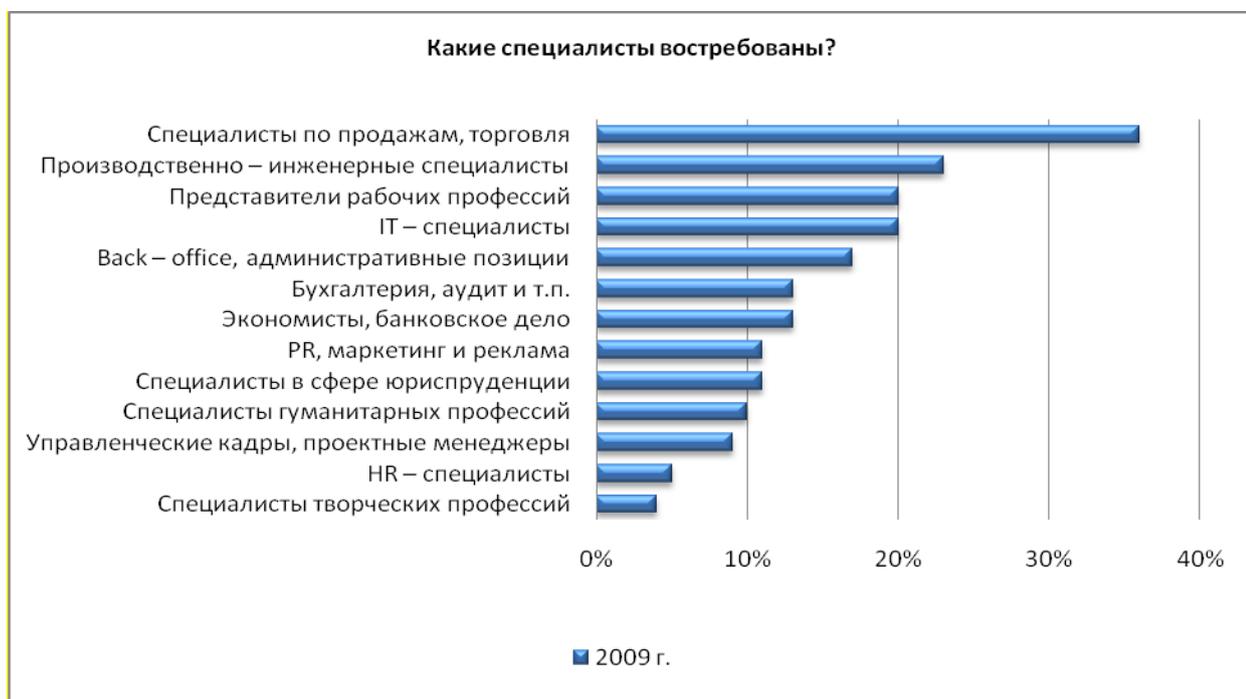
Потребность выпускников (опрос 2009 г.)	Тип организации - работодателя						
	Р	И	КР	КИ	НР	НИ	Гос
Большая потребность	3	1	1	0	1	0	1
Средняя потребность	7%	2%	6%	2	0	5%	2
Минимальная потребность	6%	5%	5%	5	1	4%	4

Примечание к таблице: КР (крупные российские), КИ (крупные иностранные), НР (небольшие российские), НИ (небольшие иностранные), Гос (государственные организации)

Из приведенной таблицы можно увидеть, какие компании являются наиболее и наименее перспективными для трудоустройства выпускников. В 2008 году наибольшую потребность в молодых специалистах демонстрировали крупные российские коммерческие компании. В 2009 году ситуация сильно изменилась, и более лояльно настроены к категории выпускников государственные организации, крупные иностранные

коммерческие и небольшие российские компании. Именно в них на данный момент шансы молодых специалистов на трудоустройство значительно выше, чем в остальных организациях.

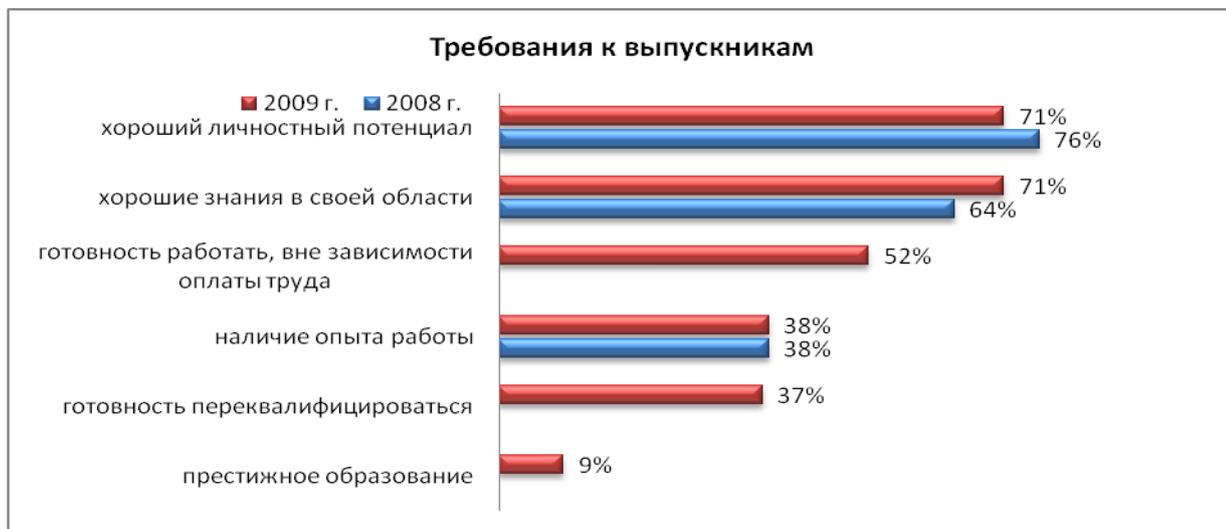
Профиль востребованности молодых специалистов (по отраслям) примерно повторяет профиль наиболее распространенных сфер деятельности компаний на рынке.



Более 35% из востребованных позиций находится в области продаж и работы с клиентами; специалисты и рабочие, связанные со сферой инженерии и производства, идут на втором месте. Достаточной популярностью пользуются IT-специалисты (20%). Среди наименее востребованных позиций фигурируют специалисты из области творческих и гуманитарных профессий, а также из сферы управления персоналом. Юристы и экономисты также не пользуются сейчас большой популярностью среди работодателей (менее 15%).

Если говорить о потребностях работодателей и их требованиях к выпускникам, то здесь картина достаточно стабильна: наиважнейшим критерием отбора служит оценка личностных характеристик и потенциала молодого сотрудника. Это в очередной раз указывает на необходимость формировать при обучении не только базу профессиональных знаний, но и базу актуальных личностных компетенций, востребованных на рынке труда. Практически равнозначным требованием идет профессиональная подготовка выпускников - компании готовы «покупать» хорошие знания по специфике образования. Немаловажным фактором стал и фактор готовности работать вне зависимости от уровня оплаты труда – половина работодателей посчитали его приоритетным при отборе молодых специалистов (в 2008 г. не оценивался). Однако большинство из них не требуют готовности специалиста переквалифицироваться под другую должность – лишь 37% отметили это как важный критерий оценки. Хотя этот процент все-таки говорит о том, что около трети выпускников могут столкнуться с необходимостью переквалифицироваться при трудоустройстве. Большинство компаний

спокойно относятся к отсутствию опыта работы у молодых специалистов – по-прежнему около 40% отмечают этот критерий. Тем не менее, опять же, в 40% случаев трудоустройства опыт все-таки лучше иметь. Наконец, престиж образования практически не играет роли при трудоустройстве (9%).



Если говорить о перспективах сотрудничества с работодателями, то большинство компаний выражают такую готовность. 54% работодателей видят определенные перспективы для своей работы в сотрудничестве с Центрами Карьеры (хотя реально сотрудничают с ними порядка 16% работодателей). Наиболее заинтересованными являются государственные компании и крупные российские организации. Что касается причин отсутствия реального сотрудничества, то тут компании практически однозначны – большинство ждет большей стабилизации на рынке, при наличии которой они смогут больше инвестировать в работу с молодыми специалистами и Центрами Карьеры. Тем не менее, следует предполагать, что от Центров карьеры работодатели, прежде всего, будут ожидать информации как о профессиональной подготовке выпускников, так и об уровне развитости необходимых личностных компетенций.



Перспективы	Тип организации - работодателя
-------------	--------------------------------

сотрудничества с ЦК	К		Н		Г
	Р	И	Р	И	
Да	2%	7%	7%	9%	5%
Нет	4%	4%	9%	7%	3%

Итак, исследования показывают, что в целом компании готовы к установлению отношений сотрудничества, однако для того, чтобы это сотрудничество проходило эффективно, необходимо учитывать **интересы каждой из сторон**.

Работодатели заинтересованы в молодых перспективных сотрудниках, которые обладают необходимыми знаниями и навыками и могли бы через несколько лет составить основной управленческий резерв компании, либо молодых кадрах для работы на массовых позициях. При этом, кроме собственно профессиональных знаний и навыков, полученных в вузе, работодателям важны и личностные качества кандидатов, такие как высокая адаптивность, способность к обучению, хорошие коммуникативные навыки, мотивация достижения и работа в команде, которые, как правило, не развивают в вузе целенаправленно. По этой причине среди молодежи могут оказаться очень востребованными специальные тренинги и обучающие программы, направленные на развитие тех качеств, которые ожидает увидеть работодатель, особенно в тех отраслях экономики, где присутствует явный переизбыток кадров и сложилась довольно жесткая конкурентная среда.

Молодые люди заинтересованы в возможностях практик, стажировок, трудоустройства в такие компании и на такие позиции, которые позволили бы им удовлетворить основные потребности. По данным исследования, проведенного компанией GRP-Service в 2004-2007 гг. на выборке активной молодежи (студентов старших курсов и выпускников вузов), главное требование, предъявляемое ими к работе, - это ее интересное содержание, возможность самореализации. Второе, третье и четвертое места занимают следующие показатели: «Хочу, чтобы мой труд стабильно и высоко оплачивался», «Предпочитаю, когда на работе проводятся программы по обучению персонала», «Ожидаю, что у меня будет реальная возможность постоянного карьерного роста». То есть материальное обеспечение, профессиональный и карьерный рост оказались тремя важными факторами, составляющими жизненную стратегию молодого специалиста, базирующимися на интересном содержании труда. Респонденты хотят получать от труда удовольствие, деньги, знания и высокую оценку своих способностей в рамках той организации, где они применяют свои знания и навыки, что свидетельствует о достаточно высоком уровне притязаний молодых специалистов.

Таким образом, **основными направлениями сотрудничества с работодателями** можно назвать:

1. Помощь в подборе персонала на массовые позиции, неквалифицированный труд или временные проектные формы работы (подработки для студентов, дающие молодежи возможность как получить профессиональный опыт и наладить контакты для потенциального будущего сотрудничества, так и обеспечить себя в финансовом плане);

2. Помощь в подборе наиболее перспективных кандидатов для долгосрочного сотрудничества (в отличие от первого варианта, в данном случае акцент переносится на отбор лучших – например, средствами тестирования, деловых игр, изучения биографии и портфолио кандидата, через ведение баз данных наиболее сильных и перспективных студентов – и предоставлении этой информации работодателям под конкретный запрос);

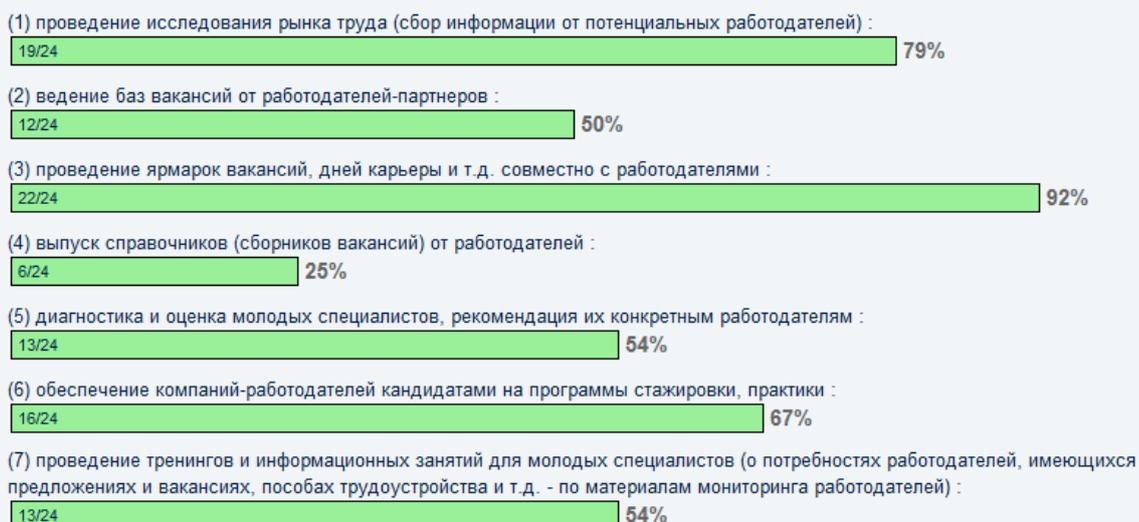
3. Обеспечение компаний данными соц.исследований с рейтингами работодателей и основными мотиваторами молодежи, консультирование по вопросам позиционирования вакансий (что особенно важно для компаний, по тем или иным причинам непривлекательных для молодежи);

4. Участие в создании площадок для знакомства работодателей и молодежи (Ярмарки вакансий, Дни карьеры, презентации компаний-работодателей), а также заочного знакомства молодежи с компаниями (публикации справочников по компаниям-работодателям, периодических изданий с имеющимися вакансиями, создание специализированных сайтов и открытых баз данных, в которых молодые специалисты и работодатели могут находить друг друга и т.д.). В эту же группу можно отнести проведение тренингов и информационных занятий с молодежью, способствующих формированию у них адекватного реальности уровня притязаний, необходимых личностных компетенций, информированности о рынке труда, предложениях и ожиданиях работодателей;

5. Содействие в формировании программ практик и стажировок студентов и выпускников, а со стороны вуза – программ целевого обучения по запросам работодателей, после освоения которых выпускники обладают дополнительными знаниями и навыками, повышающими их привлекательность на рынке труда и делающими их более компетентными на рабочих местах.

По данным опроса ведущих российских вузов, проведенном ЦТР «Гуманитарные технологии» в 2009 г., представленность перечисленных форм сотрудничества такова:

Вопрос 4: Какие из следующих методов взаимодействия с работодателями Вы используете?



При этом для наибольшей эффективности работы необходимо варьировать представленность этих форм в зависимости от потребностей конкретного региона и собственных возможностей реализовать данные формы сотрудничества качественно. То есть нежелательно браться сразу за все задачи, если отсутствуют необходимые кадровые, временные, финансовые ресурсы. Прежде всего необходимо сконцентрироваться на обеспечении тех форм взаимодействия, потребность в которых в данном регионе (отрасли, вузе) оказывается наиболее острой.

Методы и технологии построения связей «работодатель – молодой специалист»

Установление отношений с работодателями может проходить двумя путями:

- 1) когда компания сама выходит на вуз, центр карьеры, центр занятости и т.д. (по рекламе, рекомендации);
- 2) когда необходимо проявлять инициативу и самостоятельно выходить на работодателя. В таком случае установить полезные связи можно:
 - на Ярмарках вакансий, Днях карьеры,
 - путем прямого обзвона потенциальных партнеров по справочникам, рекомендациям, рекламе,
 - через поиск компаний, предлагающих интересные программы, посредством интернета, СМИ и т.п.

При **проведении исследований рынка труда** и оценке текущей ситуации в компании, необходимо собрать о работодателе следующие сведения:

Изучаемый вопрос	Метод сбора данных
------------------	--------------------

Известность, имидж компании среди студентов и выпускников (позитивный имидж, негативный имидж, малоизвестная)	Опрос студентов и выпускников (анкетирование), анализ СМИ (публикации, неформальные комментарии на форумах, в профессиональных сообществах и т.п.)
Общая кадровая ситуация в компании (расширение штата, открытие новых офисов, филиалов, высокая текучка и т.д.)	Из СМИ, через анкетирование и личную беседу с представителем компании (менеджером по персоналу, руководителем – в зависимости от масштаба компании)
Описание позиций для молодых специалистов и условий работы молодежи в компании (название позиции, функциональные обязанности, оплата работы и т.д.)	Через анкетирование и личную беседу с представителем компании
Возможности карьерного роста и перемещения в компании (схема движения и ротации кадров внутри компании)	Через анкетирование и личную беседу с представителем компании
Финансовая ситуация в компании (бюджет на программу набора/стажировки, полномочия менеджера и т.д.)	Информация, как правило, закрытая. При возможности – через личную беседу с представителем компании.

Для установления диалога и более плодотворного сотрудничества обмен информацией должен строиться на взаимной основе. То есть при обзвоне и личных переговорах необходимо объяснить представителям компании свои предложения и возможности (чем именно Вы можете быть полезны для компании, какие формы сотрудничества готовы предложить, каков Ваш опыт сотрудничества с другими работодателями и т.д.). Важно общаться с персоналом, принимающим решения, поэтому необходимо добиться, чтобы на личной встрече обязательно присутствовал сотрудник компании, принимающий решения. Не стоит тратить время на встречу только с низшим звеном.

После знакомства с компанией и первичного сбора информации (при благоприятном исходе) следует этап **разработки проект-предложения** (т.е. конкретной формы сотрудничества: например, совместного проведения Дня карьеры, проведения обучающего курса для студентов от специалистов компании, набора молодежи на указанную вакансию и т.п.). В разработанном и утвержденном двумя сторонами документе должны быть указаны:

- цели и задачи проекта,
- сроки его проведения,
- целевая аудитория проекта,

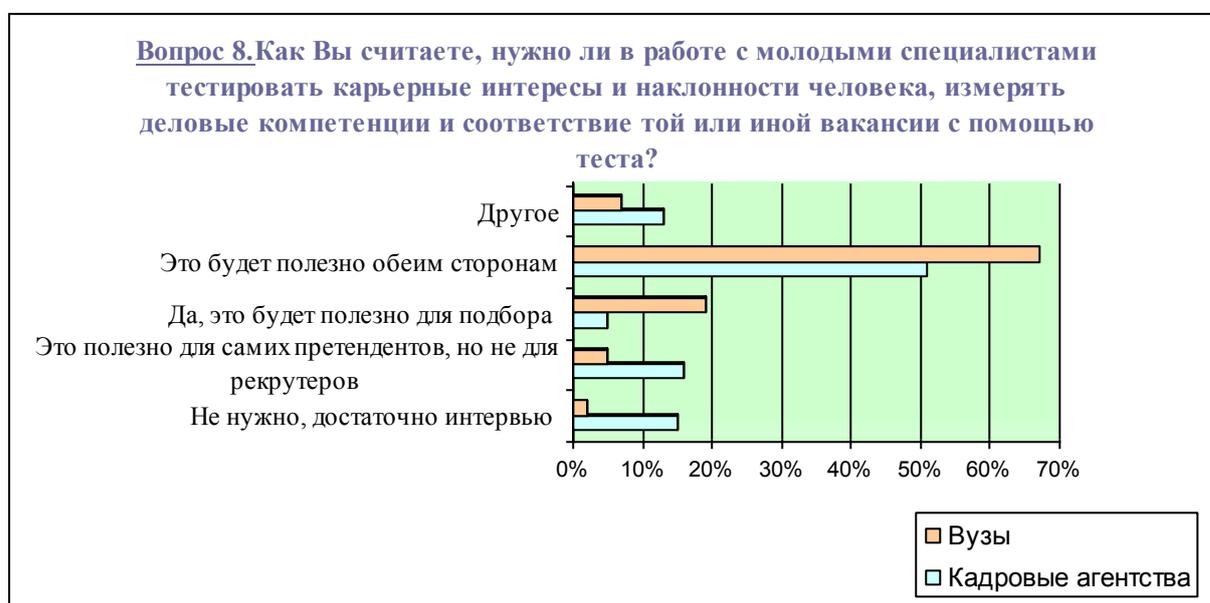
- план реализации проекта,
- прогнозируемые результаты,
- смета проекта,
- механизмы взаимодействия с компанией по ходу реализации проекта.

Далее важно следить за четким исполнением проекта как по качеству, так и по срокам. Это необходимо не только для результативного завершения данного текущего проекта, но и для усиления собственного имиджа на рынке работодателей, что будет способствовать установлению связей с этой и другими компаниями в будущем.

Другой популярной технологией установления отношений между работодателями и молодыми специалистами является **ведение баз данных** (вакансии компаний, резюме и данные психологического тестирования студентов и выпускников). С примером анкеты-заявки работодателя на размещение вакансий в центре содействия трудоустройству выпускников можно ознакомиться в приложении 1.

Причем основным преимуществом подобной базы, по сравнению с большинством, представленным в центрах карьеры и на специализированных сайтах, является именно учет психологической составляющей, реальных компетенций кандидата, которые являются для работодателя более значимым фактором для отбора, нежели сам факт наличия образования в определенной области.

Согласно данным уже упомянутого исследования, проведенного ЦТР «Гуманитарные технологии», большинство представителей вузов и кадровых агентств подтвердили важность тестирования кандидатов по ключевым компетенциям, причем подчеркивается двусторонняя польза этой процедуры (работодатель может прицельно находить в базе именно тех молодых людей, которые показали наличие у себя требуемых компетенций, личностных качеств или способностей, а кандидат – лучше понимать себя, свои сильные и слабые стороны, рекомендуемые и не рекомендуемые виды



деятельности, наиболее подходящий ему тип компаний, направление своего развития и т.д.).

Подробнее о технологиях диагностики психологических особенностей, склонностей, компетенций молодежи – см. в следующем разделе.

Структуру и роль подобной базы можно рассмотреть на примере разработок Центра Тестирования и Развития «Гуманитарные технологии». Ими создана «Профбаза», выполняющая следующие функции:

1. Управление информацией о студентах
 - Управление анкетными и биографическими данными
 - Сбор данных по компетенциям, тестовым результатам
2. Информационная работа со студентами
 - Проведение рассылок
 - Публикация объявлений, баннеров
3. Состыковка студентов и работодателей
 - Генерация резюме по студентам
 - Публикация на сайтах для работодателей
4. Статистика и исследования
 - Анализ объективных данных об обучении
 - Анализ субъективных данных о развитии

Пользоваться такой базой могут как сотрудники Центров карьеры (наполняют базу, предоставляют данные по запросу работодателя или молодого специалиста), так и сами молодые люди (студенты, выпускники, предоставляющие в базу биографические и тестовые данные о себе). Более подробно цели и возможности данной базы представлены в следующей таблице:

Возможности	Цели
<p>Управление информацией о студентах:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Занесение анкетных и тестовых данных в единую систему хранения и управления • Поиск и отбор необходимых групп студентов по 	<ul style="list-style-type: none"> • Управление ключевой информацией по студентам и выпускникам • Комплектация групп для целевого обучения • Отбор необходимых кандидатов под запрос

<p>ключевым параметрам образования, компетенциям и т.п.</p>	<p>работодателей и т.п.</p>
<p>Информационная работа со студентами:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Формирование целевых групп и осуществление рассылок по любой тематике • Публикация объявлений, баннеров и т.п. 	<ul style="list-style-type: none"> • Прямое информирование студентов об основных карьерных событиях (тестирование, ярмарки вакансий, конференции и т.п.) • Получение обратной связи от студентов • Возможность продвижения работодателей среди студентов и т.п.
<p>Состыковка студентов и работодателей:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Формирование резюме студентов • Публикация данных о студентах на сайтах с работодателями 	<ul style="list-style-type: none"> • Расширение возможностей для трудоустройства среди студентов • Привлечение работодателей к студентам и т.п.
<p>Статистика и исследования:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Сбор информации о студентах и выпускниках • Анализ собранной статистики 	<ul style="list-style-type: none"> • Изучение объективных показателей по студентам вуза (образование, трудоустройство, желаемые вакансии и т.п.) • Изучение субъективных показателей по студентам вуза (компетенции, карьерные предпочтения, мотивация и т.п.) • Изучение взаимосвязи данных (изучение психологических особенностей в зависимости от факультета, профессионального направления и т.п.)

Формой взаимодействия с работодателями, тесно перекликающейся с ведением баз данных, является и **непосредственное участие Центров карьеры и занятости в трудоустройстве студентов и выпускников**. Содействие трудоустройству включает как

оперативное заполнение рабочих мест по заявкам работодателей, так и предварительный отбор кандидатов на предлагаемые вакансии. Выполнять эту работу должны квалифицированные специалисты, владеющие навыками и технологиями профессиональной оценки кандидатов. Их задача - направлять кандидатов на открывшуюся вакансию, максимально учитывая требования работодателя к будущему работнику. С другой стороны, можно предоставлять работодателю (руководителю предприятия или менеджеру по персоналу) возможность самостоятельно ознакомиться с банком данных молодых специалистов и выбрать интересующих кандидатов. Для наиболее эффективного подбора по вакансиям, хорошей формой сотрудничества является посещение специалистами Центров карьеры и занятости ведущих предприятий города (региона, отрасли). Такие посещения дают информацию об организации работы, условиях труда, технологических процессах, о психологическом климате в коллективе, социальных гарантиях и т.д. Прежде всего имеет смысл организовывать посещения на те предприятия, от которых поступает большое количество вакансий. Результатом этих посещений является наличие полной информации о деятельности предприятий, которая помогает более качественно и результативно содействовать трудоустройству молодежи.

Если в базе появляются вакансии, которые длительное время не закрываются (непривлекательные для потенциальных работников), Центр может взять на себя консультативные роли, помогая работодателю скорректировать свое предложение, с учетом анализа рынка труда по соответствующей отрасли, основных потребностей и ожиданий молодежи, ключевых преимуществ конкурентов.

Для расширения поля потенциальных кандидатов Центры карьеры и трудоустройства могут взять на себя и работу по распространению информации об имеющихся вакансиях и предложениях работодателей (публиковать вакансии в СМИ и Интернет, выпускать тематические сборники с описаниями компаний и их политики относительно трудоустройства молодежи). В качестве примеров подобных сборников можно привести такие как «Золотые ступени карьеры», «Путеводитель по компаниям», «Сборник крупнейших работодателей России» и др.

Наиболее распространенной формой содействия знакомству молодежи с работодателями является **организация Ярмарок вакансий и Дней карьеры**. Эти мероприятия дают возможность работодателям сформировать позитивный имидж и узнаваемость своей компании, проинформировать студентов и молодых специалистов об имеющихся у них вакансиях, программах стажировок или временного (проектного) сотрудничества, оперативно заполнить имеющиеся вакансии, внести резюме потенциальных кандидатов с прицелом на будущее сотрудничество. Для молодежи это возможность в одном месте ознакомиться с большим количеством компаний и имеющимися у них предложениями, посетить их семинары и мастер-классы, оставить резюме. В условиях современного рынка труда наряду с комплексными ярмарками актуальными становятся мини-ярмарки, которые могут быть проведены как для одного предприятия, так и для нескольких, объединенных, например, их отраслевой принадлежностью.

В последнее время, в связи с активным развитием информационных технологий, всё более популярным средством коммуникации между молодыми людьми и потенциальными работодателями являются **социальные сети и специальные интернет-ресурсы**, направленные на информирование студентов о компаниях-работодателях, имеющихся вакансиях и специальных программах для молодежи, о технологиях трудоустройства, написания резюме, тренингах, развивающих необходимые компетенции и т.д., дающие возможность участвовать в профессиональных он-лайн конференциях, публиковать свое резюме и многое другое. С примерами подобных ресурсов можно ознакомиться по ссылкам: www.professionali.ru, www.career.ru, www.jobfair.ru и др.

Стремление профессионалов группироваться в сообщества по образованию и профессиональным интересам всегда было актуальным, однако именно развитие ИТ-сферы, позволяющее контактировать с интересующими людьми, независимо от места проживания и наличия очных мероприятий, позволило занять виртуальным профессиональным сообществам весомое место в практике установления контактов между потенциальными работодателями и молодежью, а также уже работающими профессионалами. Популярность также связана с теми возможностями, которое предоставляет эффективное деловое сообщество своим членам:

- дает разностороннюю объективную информацию о рынке труда, положении в отраслях, востребованности профессий, реальных финансовых возможностях и перспективах профессионального развития;
- формирует адекватное понимание потребностей рынка труда и своего места в нем;
- предоставляет инструменты для личностного и профессионального роста;
- проводит исследования своей аудитории;
- предлагает многоуровневые системы отбора потенциальных сотрудников по заданным работодателями критериям;
- взаимодействует со всеми участниками, оказывающими влияние на рынок труда.

Преимуществами делового сообщества как инструмента для набора кадров являются: отбор среди концентрированной целевой аудитории, отбор по заданным критериям и разнообразие форм поиска, сокращение ресурсов (времени и расходов) на поиск, возможность составления листа ожидания соискателей, возможность разноуровневого отбора через применение комплексной системы или отдельных сервисов.

В качестве примера применения комплексной системы оценки молодежи можно назвать конкурс «Трамплин», организуемый карьерно-образовательным порталом e-

perspektiva.ru. Конкурс предназначен для студентов и молодых специалистов от 18 до 28 лет и проходит в три этапа. Первый этап - on-line тестирование на сайте e-perspektiva.ru, второй этап – on-line интервью по компетенциям с консультантами по подбору персонала, финал конкурса - участие в раскрывающей потенциал деловой игре «Государство» и управленческих поединках на территории бизнес-лагеря. Для участников конкурса это не только возможность проверить свои способности и получить бесценный опыт и навыки, но и продемонстрировать уровень своих компетенций непосредственным работодателям (к участию в конкурсе в качестве наблюдателей привлекались крупные компании-работодатели).

Таким образом, вузы, Центры карьеры, Центры занятости и другие организации, заинтересованные в содействии сближению работодателей и молодых специалистов, могут выбрать из многочисленного перечня возможных вариантов установления связей (очных и заочных) наиболее оптимальные, исходя из наличия необходимых ресурсов (кадровых, финансовых, технических) и потребностей региона (города, вуза), интересы которых они представляют.

Сайты:

www.gks.ru (Росстат)

www.teletesting.ru

www.uceba.ru

www.grp-s.ru

www.professional.ru

www.career.ru

www.jobfair.ru

www.e-perspektiva.ru

www.profyrost.ru/sprav

www.goldenstages.ru

www.release-me.ru

www.zanprim.ru

www.pmuc.ru/jornal/number25/potopalska.htm

Приложение 1

(анкета-заявка работодателя предоставлена Новокузнецким филиалом Кемеровского государственного университета (НФИ КемГУ))

АНКЕТА-ЗАЯВКА РАБОТОДАТЕЛЯ

Для сотрудников службы содействия занятости НФИ Кем ГУ

1. Информация о предприятии

Название предприятия:	
Основные направления деятельности предприятия:	
Ф.И.О. руководителя предприятия:	
Ф.И.О. контактного лица:	
Сколько лет существует предприятие:	Количество сотрудников:
Адрес предприятия:	
Телефон, e-mail:	

2. Информация о вакантной должности

Название вакантной должности:
Подчиненность (кому непосредственно подчиняется, кто в подчинении):
Перечень должностных обязанностей (можно предоставить должностную инструкцию):

3. Информация об условиях найма и оплате труда

Испытательный срок:
Размер и форма оплаты труда:
• На время испытательного срока:
• После испытательного срока:
Дополнительные поощрения и льготы:

График работы:

4. Требования к кандидату

Образование:
Возраст:
Пол:
Опыт работы:
Специальное обучение (где, когда, продолжительность обучения, наличие сертификата/ свидетельства):
Требуемые навыки и умения:
Какими личностными качествами должен обладать кандидат:

Подбор кандидата – выпускника по вашей заявке осуществляется бесплатно

ДАТА
ПОДПИСЬ

Приложение 2

(анкета выпускника предоставлена Новокузнецким филиалом Кемеровского государственного университета (НФИ КемГУ))

Уважаемый выпускник НФИ КемГУ - 2009

Руководство НФИ КемГУ проводит изучение возможностей трудоустройства выпускников, удовлетворения их потребностей в дополнительном профессиональном образовании.

Информация, которой Вы с нами поделитесь, будет использована руководством для организации работы вуза в данных направлениях. Анкетирование анонимно.

Анкета разработана просто, Вы должны обвести кружком номер варианта ответа.

Заранее благодарим!

1. Работали ли Вы во время учёбы?

1. да
2. нет

2. Знаете ли Вы, куда пойдете работать по окончании вуза?

1. знаю (перейти к п.3а)
2. не знаю (перейти к п.3б)
3. затрудняюсь ответить (перейти к п.3б)
4. не буду трудоустраиваться (перейти к п. 10)

3а. Если Вы ответили «1» в п.2:

- работаете ли Вы в этой организации в настоящее время?

1. да
2. нет

- соответствует ли работа получаемой Вами специальности?

1. да
2. скорее да
3. скорее нет
4. нет
5. затрудняюсь ответить

- устраивает ли Вас работа?

1. да
2. не совсем
3. нет

4. затрудняюсь ответить

- устраивает ли Вас зарплата?

1. да

2. не совсем

3. нет

4. затрудняюсь ответить

- на каком предприятии Вы работаете?

1. государственное

2. коммерческая структура

3. муниципальное

4. другое (укажите какое) _____

36. Если Вы отметили «2» или «3» в п.2:

- как Вы собираетесь трудоустроиться?

1. самостоятельно

2. через службу занятости

3. другое (укажите как) _____

4. затрудняюсь ответить

- будете ли Вы искать работу, соответствующую полученной специальности?

1. да

2. скорее да

3. скорее нет

4. нет

5. затрудняюсь ответить

- согласны ли Вы на временную работу?

1. да

2. нет

3. затрудняюсь ответить

- на каком предприятии Вы хотели бы работать?

1. государственное

2. коммерческая структура

3. муниципальное

4. другое (укажите какое) _____

5. не имеет значения

4. Считаете ли Вы, что подготовки, полученной в стенах НФИ КемГУ достаточно, чтобы строить карьеру

или успешно вести профессиональную деятельность

1. достаточно
2. достаточно, но не помешали бы дополнительные знания (мало теории)
3. достаточно, но не помешали бы дополнительные умения (мало практики)
4. недостаточно
5. затрудняюсь ответить

5. Укажите, если возможно как следовало изменить программу подготовки специалиста по Вашей специальности в вузе: _____

6. Как Вы собираетесь пополнять свои знания?

1. самостоятельно(перейти к п. 8)
2. в аспирантуре (перейти к п. 8)
3. на курсах повышения квалификации (перейти к п.7)

7. Если Вы отметили «3» в п.6,

- то дополнительные программы должны быть направлены на:

1. то, что Вы не изучали ранее
2. углубленное изучение профильных дисциплин
3. овладение новыми технологиями и современными программами
4. психологическую подготовку

- какая форма дополнительной подготовки была бы предпочтительней для Вас

1. с отрывом от производства
2. без отрыва от производства

- какой продолжительностью Вы предпочли бы

1. до 72 часов
2. от 72-100 часов
3. до 500 часов

- какой спецкурс из предлагаемого перечня Вы предпочли бы:

1. Логистика;
2. Управление проектами;
3. Менеджер по персоналу;
4. Офис менеджер;
5. Пакеты прикладных программ (1С: Предприятие, пользователь ПК);
6. Аудит;
7. Психология управления;

8. Социология коммуникаций.

9. Ваши

предложения _____

8. Какую минимальную зарплату Вы согласились бы получать в этом году?

1. до 8000 руб.

2. 8000-10000 руб.

3. более 10000 руб.

9. Регион - место Вашей будущей работы:

1. Кемеровская область

2. другой регион

3. затрудняюсь ответить

Спасибо за уделенное время!

ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

Профессиональное обучение, развитие, реализация себя в труде неразрывно связано с поиском молодыми людьми своего места как в работе, так и в жизни в целом, со стремлением найти для себя наиболее оптимальный вариант труда, общения, образа жизни. Помощь в решении подобных вопросов является основной функцией профориентации. Согласно определению ведущего специалиста в данной области Э.Ф. Зеера, «**профессиональная ориентация** – научно обоснованное распределение людей по различным видам профессиональной деятельности в связи с потребностями общества в различных профессиях и способностями индивидов к соответствующим видам деятельности» (Зеер, 2004, с. 22). Т.е. профориентация включает в себя разнообразные психологические и педагогические мероприятия, направленные на принятие оптантами (субъектами выбора) решения по приобретению той или иной профессии (должности, формы занятости и т.д.) и по выбору наиболее оптимального пути дальнейшего профессионального образования. При оптимальном варианте выбор должен учитывать как личные особенности и способности индивида, так и текущие социально-экономические условия (в стране, регионе, определенной отрасли). Значимость профориентации определяется не только индивидуальными потребностями конкретной личности, но также является и общественно-значимой, общегосударственной задачей. По этой причине желательно привлечение к решению данной задачи не только самого оптанта, но и различных специалистов (психологов, педагогов, работодателей, представителей органов государственной власти и местного самоуправления и пр.).

Неверно понимать профориентацию как единократный акт (например, выбор профессиональной сферы и учебного заведения). На разных этапах развития личности требуются особые методы и подходы в профориентации – от помощи в активизации самоопределяющейся личности (в подростковом возрасте), к выбору учебного заведения, затем места работы, способа построения карьеры, определению роли профессиональной деятельности в общей жизненной перспективе человека, а также к помощи в определенных кризисных периодах (смена профессиональных интересов или жизненных потребностей, изменение социально-экономической ситуации и т.д.). Современное понимание термина «**карьера**» включает как раз этот аспект динамичности, переменчивости, сознательного построения своего профессионального пути, своевременного реагирования на внешние и внутренние перемены. Здесь мы будем рассматривать термин «карьера» как развитие человека в процессе обучения и работы на протяжении всей жизни.

К профориентационным мероприятиям относятся диагностика, консультирование, информационное сопровождение, развивающие занятия, тренинги и пр., о чем мы подробнее поговорим в данном разделе.

Методы и технологии профориентации и карьерного развития

Подходы к профориентации

В целом, вся профориентационная работа включает в себя 4 взаимосвязанных стороны:

1) информационный подход

Его цель – обеспечение школьника, студента или молодого специалиста разнообразной достоверной информацией о современных профессиях, учебных заведениях и организациях, предоставляющих рабочие места, о рынке труда и о том, как планировать свою карьеру. С этой целью могут проводиться образовательные выставки, дни открытых дверей, ярмарки вакансий, встречи со специалистами, представителями различных вузов и организаций, экскурсии на предприятия, презентации, семинары, посвященные профориентационной тематике, в том числе просветительские лекции о путях решения проблем самоопределения.

Можно использовать многочисленные справочники, книги и сайты в интернете, содержащие информацию об учебных заведениях, описания профессий, полезные статьи, рейтинги вузов и специальностей, обзоры рынка труда и т.д., а также издавать собственную справочную литературу, составлять и публиковать профессиограммы (краткие описания профессий), создавать специализированные информационно-поисковые системы (базы данных с удобным поиском по учебным заведениям, вакансиям, социальным программам и т.д.).

Особо стоит подчеркнуть важность ведения базы профессиограмм (описания профессий с точки зрения содержания и условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств, противопоказаний по состоянию здоровья). База может состоять как из уже готовых описаний из открытых источников (книг, интернета), так и из самостоятельно составленной классификации и описаний, адаптированных под определенный контингент или решаемые задачи.

Важной для диагностики и профотбора частью профессиограммы является психограмма – описание мотивационной, волевой и эмоциональной сфер специалиста, т.е. подразумевает психологический портрет профессии (представителя определенной профессии).

Э.Ф. Зеер предлагает следующую схему профессиографирования (Зеер, 2004):

1. Паспорт профессии:

- тип профессии и ее отраслевая принадлежность;
- уровень образования и ступени (категории) квалификации;
- смежные специальности и профессии;
- социально-профессиональные ограничения.

2. Подготовка кадров:

- форма и уровни профессионального образования и подготовки кадров;
- уровень получаемой квалификации;
- перспективы профессионального роста и карьеры.

3. Характеристика ведущей деятельности на каждой стадии профессионального становления:

- функции;
- конкретные виды деятельности;
- типовые профессиональные задачи;
- профессиональные умения.

4. Проспектированная психограмма:

- ведущая деятельность;
- основные подструктуры субъекта деятельности:
 - профессиональная направленность;
 - профессиональная компетентность;
 - профессионально важные качества (ключевые квалификации);
 - профессионально значимые психофизиологические свойства;
 - психологическая характеристика каждой подструктуры личности.

5. Санитарно-гигиенические условия труда:

- режим труда;
- нервно-психическая напряженность;
- сенсомоторная и перцептивная сферы;
- медицинские противопоказания.

С более простыми вариантами профессиограмм, используемых для информирования оптантов (субъектов выбора) о мире профессий и особенностях каждой, можно ознакомиться на сайтах: www.ucheba.ru, www.proforientator.ru, а также в книгах: (Зеер, 2004), (Романова, 2003), (Козловский, 2006) и других источниках.

2) диагностико-консультационный подход

Его цель – установление соответствия оптанта тому или иному виду деятельности путем сопоставления его особенностей и требований к профессиям. С этой целью могут применяться различные тесты, игры и беседы с психологом, по результатам которых специалист помогает молодому человеку сопоставить его способности, интересы и личностные особенности с требованиями различных профессий и форм образования,

типов организаций и способов карьерного развития и, таким образом, осознанно выбрать оптимальный вариант. Требования, предъявляемые профессией к человеку, называются профессионально-важными качествами (например, профессия бухгалтера требует внимательности и усидчивости, а профессия врача – эмоциональной уравновешенности, гуманности и хорошей обучаемости). Со стороны же человека необходимо оценить имеющиеся у него профессиональные склонности, под которыми понимаются интересы, подкрепленные необходимыми личностными качествами и способностями. Например, кто-то может проявить склонность к музыке, кто-то – к журналистике, кто-то – к программированию и т.д. Значимыми для выбора могут оказаться и ценности, потребности и внутренние установки молодого человека, особенно это касается выбора конкретного места работы (тип организации, ее миссия, особенности корпоративной культуры, требования и компенсации сотрудникам и т.д.), а также определения места профессиональной деятельности в общей жизненной перспективе.

Для проведения диагностики могут использоваться как специализированные диагностические инструменты (тесты, опросники, ассессмент-центры, психофизиологические обследования), так и сопутствующие методы: наблюдение, беседы-интервью, сбор биографических данных (об интересах, увлечениях, достижениях или сложностях молодого человека).

Ведущий отечественный специалист в области профориентации Н.С. Пряжников выделяет следующие виды профконсультаций:

- ранняя, детская консультация (в большей степени относится к консультированию родителей или воспитателей и направлена на формирование положительного отношения к труду, на помощь в выборе кружка или специализированной школы);

- профориентация и профконсультация в годы учебы в школе (помощь в самоопределении, подготовка к выбору и реализации своих жизненных целей; сопровождение процесса самопознания и познания мира профессий, рынка труда; в старших классах – помощь в конкретном выборе учебного заведения, сферы, формы образования);

- профконсультация взрослых (учителей, родителей школьника) (формирование взаимоотношений сотрудничества, где взрослые могли бы взять на себя некоторые функции в профориентационной помощи подростку);

- помощь абитуриентам в уточнении специальности (факультета, кафедры) уже выбранного учебного заведения (как правило, проводится внутренними специалистами учебного заведения, которые хорошо знают особенности различных направлений и форм обучения в своем заведении);

- профотбор на профессии с особыми условиями труда (операторские, военные, летные) (как правило, проводится с использованием особой психофизиологической аппаратуры);

- профконсультация безработных при смене работы (выбор новой профессии, места ее приобретения или конкретного трудового поста; оказание психологической поддержки);

- профконсультация инвалидов (адаптация к социальным условиям, подбор подходящего учебного заведения, места работы, психологическая поддержка);

- консультация уже работающих специалистов (по вопросам планирования карьеры, реализации себя в данной организации или определенной профессиональной области, консультирование по вопросам смены работы или в целом профессии, помощь в преодолении кризисных состояний);

- ретроспективная консультация (осмысление взрослым человеком своего жизненного пути).

3) развивающий подход

Его цель – формирование различных знаний, умений и навыков, необходимых для овладения той или иной профессией и успешного трудоустройства. С этой целью могут применяться различные тренинги, развивающие навыки общения, планирования времени, постановки целей; обучающие компьютерные программы; мастер-классы; деловые игры.

Согласно опросу работодателей, проведенному в 2008-2009 г. Центром Тестирования и Развития «Гуманитарные технологии», наиболее востребованными компетенциями молодых специалистов являются такие, как мотивация достижений, организованность, ориентация на развитие, коммуникабельность, ориентация на клиента. В целом, основной упор участниками опроса был сделан на приоритетность в оценке молодых кадров ответственности, работоспособности, моральных качеств (этичности, порядочности и лояльности). Т.е. от молодых специалистов компании ожидают готовность вкладываться в работу организации и хотели бы видеть в них будущую опору для себя. Среди качеств, отрицательно сказывающихся на оценке молодых специалистов, были названы: агрессивность, безответственность, безынициативность, излишняя амбициозность, вредные привычки, завышенная самооценка, желание получить все и сразу без усилий, конфликтность, лень, недисциплинированность, неорганизованность, пассивность, равнодушие.

Работа по развитию желаемых и преодолению нежелаемых для профессиональной самореализации качеств является основной задачей данного (развивающего) подхода к профориентации.

4) активизирующий подход

Его цель – формирование внутренней готовности к самостоятельному и осознанному построению своего профессионального и жизненного пути. Основная особенность этого подхода заключается в том, чтобы путем использования элементов игры, дискуссий, нестандартных вопросов и провокаций вызвать у молодого человека интерес к проблематике профессионального самоопределения, помочь по-новому

взглянуть на привычные явления, заставить задуматься о себе, о явных и скрытых особенностях профессий, о жизненных ценностях и их связи с предполагаемым путем профессионального развития. Именно эти размышления и открытия позволяют делать выбор более осознанно.

Все эти направления должны быть системно представлены в комплексе профориентационных услуг, в противном случае существует опасность, что выбор будет сделан недостаточно осознанно или не будет сделан вовсе.

Рассмотрим некоторые крайние случаи «однобокой» профориентации.

Если человека, еще толком не научившегося выделять значимые критерии выбора, снабдить подробной информацией обо всех вузах его города, то есть большая вероятность, что такой объем сведений только еще больше запутает его и в итоге больше навредит, чем поможет. Иными словами, мы должны также научить этой информацией пользоваться и принимать на ее основе решения. Это невозможно без достаточного уровня самопонимания, без навыков анализа сложных ситуаций с множеством вариантов и факторов выбора.



Если же мы будем только помогать клиенту разбираться в себе, в своих особенностях, безотносительно мира профессий, то есть риск, что у него останется очень смутное представление о том, кем же он может стать и куда ему идти с этим набором личностных свойств, интересов и способностей. Информация о профессиях, вузах и рынке труда, как мы видим, также необходима, как знание о себе, и очень важно уметь их соотносить.

Необходимо помнить, что основной целью различных профориентационных процедур является не «принятие решения ЗА клиента», а помощь в формировании более зрелого, осознанного, ответственного взгляда на себя и мир профессий, на свой профессиональный путь в целом и каждый выбор в частности.

Этапы профессионального развития и соответствующие им цели и методы профориентации

Необходимо знать и учитывать возрастные особенности человека, его основные задачи и цели на каждом жизненном этапе, - с тем, чтобы более дифференцированно выбирать наиболее оптимальный в каждом конкретном случае метод профориентационной работы.

Начинать профориентационную работу имеет смысл уже **в младшей и средней школе**. В этом возрасте проблема выбора будущей профессии еще не стоит так остро, но уже имеет смысл пробуждать интерес к различным видам труда. Для этого психологи и преподаватели (а также родители) могут знакомить ребят с миром профессий: показывать тематические видеофильмы, приглашать специалистов из разных областей деятельности,

давать возможность попробовать себя в разных видах труда. Кроме того, уже можно начинать выявлять интересы и способности школьников с помощью тестов и активизирующих профориентационных игр. Результаты можно фиксировать в специальных личных папках учеников, так чтобы эти данные можно было пополнять и анализировать в старших классах и далее, после окончания школы, например, при поступлении в вуз и трудоустройстве. Необходимо помнить, что подростковый возраст – один из наиболее ответственных периодов формирования личности, и именно в этом возрасте закладываются основы отношения к труду в целом и к конкретным профессиям в частности, формируются жизненные ценности. Во многом это происходит под влиянием авторитетных для подростков персонажей (из реальной жизни или кино, телевидения, книг), поэтому важно отслеживать, кому подражает и на кого ориентируется подросток, и при необходимости корректировать, направлять его развитие в сторону большей зрелости и ответственности за свою жизнь и собственные решения, лучшего самопонимания, формирования нравственных и волевых качеств.

После 9 класса школьники переходят в профильные классы или продолжают свое обучение в специализированных профессиональных колледжах. Здесь важно заранее определить, какое направление дальнейшего обучения им лучше выбрать и почему. Для этого им уже нужно уметь анализировать собственные склонности, строить жизненные планы, сопоставлять свои способности, личностные особенности, интересы и ценности с будущей профессией. Иными словами, к этому возрасту подросток уже должен научиться принимать решения самостоятельно и взвешенно. Помочь здесь могут активизирующие методы, формирующие ценностно-смысловые аспекты самоопределения, и профориентационное тестирование, позволяющее определить склонность к тому или иному профилю обучения.

В старших классах основная задача школьника – определиться с вузом. Для этого необходима конкретная информация об учебных заведениях, днях открытых дверей, подготовительных курсах, будущих экзаменах. Структура мотивации, личности и интеллекта к этому возрасту становится уже более устойчивой, активизируется рефлексия (самоанализ) ученика, и здесь полезным оказывается комплексное профориентационное тестирование, позволяющее подобрать оптимально подходящие старшекласснику профессии, а на консультации с психологом он сможет выяснить, в каких вузах ему лучше освоить выбранную специальность. Допустим, соответствие индивидуальных особенностей профессии установлено, но помимо этого важным является и смысловой аспект выбора: «Для чего я получаю это образование? Позволит ли учеба и будущая профессия реализовать мои ценности? Что я буду делать после окончания вуза?». Здесь снова эффективно помогают активизирующие методы. С помощью психолога старшеклассник может построить личную жизненную перспективу, составить цепочки возможных выборов и выделить из них оптимальные, с помощью специальных таблиц сопоставить наиболее значимые факторы и варианты выборов. В процессе этой работы он может осознать препятствия, мешающие ему на пути к своей цели, – это могут быть трудности в учебе по отдельным предметам, неумение сконцентрироваться, неуверенность в себе, страх перед экзаменами и т.п. В этом случае незаменимыми окажутся развивающие тренинги и учебные курсы.

В юношеском возрасте (16-23 года) большинство молодых людей получает профессиональное образование. В этот период некоторые учащиеся могут осознать ошибки сделанного выбора («профессия – не моя», «хочу заниматься чем-то другим», «варианты трудоустройства по специальности – совсем не привлекательны» и т.д.). На данном этапе могут предприниматься попытки скорректировать сделанный выбор (поменять учебное заведение, факультет, форму обучения, получить дополнительное образование, более близкое к собственным склонностям). В таком случае молодому человеку требуется более точная диагностика имеющихся склонностей, анализ причин неудовлетворенности, а при необходимости смены учебного заведения – предоставление необходимой информации по альтернативным вариантам. В других случаях сомнения в правильности сделанного выбора могут быть временными и иметь побочные причины, не связанные с отсутствием склонности к выбранной профессии (например, разочарование в самом учебном заведении или отдельных преподавателях, которое студент переносит на профессию в целом; общая неуверенность в себе, установка «у меня не получится», «другие более успешны» и подобные им; стрессовое состояние, сложности адаптации, особенно – при переезде в другой город, резкой перемене образа жизни и т.д.). В этих случаях от психолога требуется оказание психологической поддержки студенту (индивидуальные консультации или участие в тренинговых группах по преодолению имеющихся сложностей), помощь в понимании и преодолении причин неудовлетворенности.

И даже для тех, кто относительно более благополучен, т.е. уверен в правильности сделанного выбора (учебного заведения, направления обучения), может потребоваться консультативная или информационная помощь по выбору специализации в рамках общего направления, глубины обучения (ссуз, бакалавриат, магистратура, аспирантура, зарубежные стажировки и пр.), дополнительного образования, открывающего дополнительные грани осваиваемой или новой профессии, позволяющие реализовать себя наиболее полно.

Для молодых специалистов (20-27 лет) основной задачей является трудоустройство (подбор компании, должности, адаптация на новом трудовом посту), т.е. поиск оптимальной формы реализации имеющегося образования. Помощь в трудоустройстве может включать в себя информационную составляющую (предоставление информации по имеющимся вакансиям, компаниям-работодателям), консультативную помощь (по составлению резюме, рекомендательных писем, стратегии поиска работы, прохождения собеседования), а также психологическую поддержку и сопровождение (построение личной профессиональной, карьерной перспективы, интеграция профессиональной деятельности с другими важными для молодого человека областями жизни).

Особая помощь может понадобиться молодым мамам, возвращающимся к профессиональной деятельности после декретного периода (иногда этот период оказывается связан с глобальной переоценкой ценностей и прежняя профессия перестает удовлетворять, либо за несколько лет знания устаревают или забываются, и молодая женщина может испытывать сложности с трудоустройством по имеющейся

специальности). В таком случае профориентационная работа заключается в помощи в выборе варианта дополнительного или альтернативного образования, информировании о имеющихся вакансиях, способах и приемах трудоустройства, а также в психологической поддержке, формировании уверенности в себе, построению жизненного плана, осознанию ценностей и приоритетов.

Зрелый возраст – как правило, наиболее продуктивный в профессиональном плане период, когда у работника уже достаточно знаний и опыта, и он всё еще полон сил и активности. Именно в этом возрасте реализуются основные цели и планы, выстроенные в жизненной перспективе. Работник реализует себя в труде и зачастую удовлетворяет большинство жизненных потребностей именно посредством работы (потребности в финансовой стабильности, общении, признании, развитии, служении миру и т.д.).

Однако и в этом периоде некоторым людям может понадобиться помощь: кто-то стремится поменять профессию, получить новое или дополнительное образование, для кого-то не до конца прояснены личные профессиональные планы (на какой тип карьеры ориентироваться, в какую сторону развиваться дальше), кто-то сталкивается с непредвиденными и нежелательными изменениями социально-экономических условий (сокращение, невостребованность профессии, крайне низкая оплата труда в избранной отрасли и проч.). Отдельно нужно обратить внимание и на еще один контингент, нуждающийся в помощи профконсультанта (или психолога), – это группа достаточно успешных, профессионально реализованных, финансово независимых людей. Сложности в этой группе зачастую связаны с тем, что жизненный баланс у таких людей оказался нарушен, когда длительное время они отдавали всё свое время и силы только лишь профессиональному, карьерному или финансовому росту, упустив из внимания другие значимые сферы (семья, дети, друзья, хобби, здоровье и т.д.). Именно среди такого контингента возникает всё более распространенное явление дауншифтинга (сознательного перехода на более низкие профессиональные ступени, к менее ответственной и менее статусной должности). Подобные явления связаны с серьезной переоценкой ценностей, изменением жизненных приоритетов. И поскольку они непосредственно связаны с переменами и профессиональной деятельности, может понадобиться помощь специалиста (персональный коучинг, участие в программах личностного роста, построение новой концепции жизненной и карьерной перспективы, основанной на принципах жизненного баланса, экологичности по отношению к психике и внутреннему миру человека).

Применительно конкретно к **карьерному развитию**, можно выделить и другие этапы:

1. Выбор профессии, подготовка к работе: до 25 лет

Этап узнавания себя и профессии. Основные трудности: неумение понять себя, ограничение собственного выбора, отсутствие достоверной информации о рынке и профессиях.

2. Поступление на работу в организацию: от 18 до 25 лет

Этап вхождения в работу. Основные трудности: расхождение собственных ожиданий и реальности, отсутствие навыков трудоустройства.

3. Упрочнение позиций и достижения: от 25 до 45 лет

Этап реальных дел, достижений и развития. Основные трудности: отсутствие достижений, содействия организации, восприятие неудач.

4. Середина карьеры: от 45 до 55 лет

Этап стабильности или продвижения, переоценки. Основные трудности: спады, кризисы, потеря интереса и развития. Варианты развития – передача опыта, наставничество, обучение, смена профессии.

5. Завершение карьеры: после 55-60

Этап подведения итогов. Основные трудности: стереотипные представления о данном возрасте. Но продолжение работы возможно, при поддержке организации.

В целом, работая со всеми возрастными группами и на всех этапах развития, желательно не забывать, что «здоровая» карьера – это баланс между конъюнктурой рынка и удовлетворением собственных интересов, а «гармония» – это баланс между работой и другими сторонами жизни.

Типы планирования карьеры

Сценарии карьерного развития каждого конкретного оптанта могут сильно отличаться, в зависимости от понимания им своих жизненных ценностей и приоритетов, смысла понятия «карьера», «профессиональная реализация», типа планирования карьеры, личной жизненной перспективы. Понимание этих различий необходимо, чтобы разговаривать с оптантом на его языке, отвечать на его запрос, не навязывая своего собственного или стереотипного понимания целей и ценностей.

Один из вариантов классификации типов планирования субъектом своей карьеры, в зависимости от понимания им смысла предстоящей профессиональной деятельности в собственной жизни, приводит **Н.С. Пряжников**:

1. «Тыловик» (сначала необходимо обеспечить себе тылы, а уж потом заниматься любимым делом; при этом под тылами могут подразумеваться деньги, образование, связи, здоровье и т.п.). Зачастую это заканчивается тем, что потратив силы и время на построение этого «тыла», человек оказывается уже не в состоянии отдать себя творчеству, тому делу, о котором когда-то мечтал.

2. «Гуляка» (сначала надо познать все радости жизни, и только потом заняться серьезным делом). Т.е. человек подразумевает, что это самое «серьезное дело», основная профессиональная деятельность никак не связаны с радостями жизни. Это приводит к нерадостной жизни (необходимость заниматься скучным и нелюбимым делом) и зачастую халатному отношению к труду.

3. «Максималист» (хочет всё сразу, при этом зачастую не стараясь добиться этого реальными делами, а ожидая чуда; стремление попасть «из грязи в князи» - например, выгодно выйти замуж или получить огромное наследство).
4. «Придворный» (старается быть поближе к влиятельным и преуспевающим людям, надеясь, что они помогут и поспособствуют достижению его целей).
5. «Подпольщик» (ведет двойную жизнь, скрывая свои истинные стремления и цели, чтобы не оказаться непонятым и отвергнутым окружающими; часто это приводит к сильному психическому напряжению, истощению человека).
6. «Непотопляемый» (способен адаптироваться к любым условиям, гибко реагирует на все перемены, подстраивается под окружающих и требования ситуации; но может в такой «игре» и потерять себя).
7. «Одноразовый» (всю жизнь вспоминает о каком-то единственном, самом ярком и значительном событии своей жизни; таким образом смысл и главная ценность жизни переносятся в прошлое; настоящее и будущее оказываются пустыми и не вызывают оптимизма).
8. «Запрограммированный» (реализует чужие, стереотипные представления о жизненных и профессиональных сценариях, характерные для массового сознания; с одной стороны, это позволяет быть понятым и признанным окружающими, но с другой стороны, может привести к глубокому внутреннему конфликту, чувству нереализованности своего уникального потенциала).
9. «Застрявший» (привязка к тем периодам в прошлом, когда человек почувствовал себя значительным, стремление всю последующую жизнь воспроизводить эти периоды и ситуации – например, вечный студент, вечный младший научный сотрудник, «застрявший на какой-то идее» и т.д.).
10. «Вечный мечтатель» (живет в своих фантазиях, а настоящего, реальности боится, таким образом жизнь проходит мимо).
11. «Восторженное ничто» (всю жизнь кем-то восхищается, а себя внутренне воспринимает ничтожным, недостойным, неспособным; поддерживает свою самооценку через значимость своего «кумира»).
12. «Вечный борец» (всю жизнь борется и рискует собой за какую-то идею, которую считает значимой, важной; может реализовываться как в конструктивных, так и в деструктивных формах – в зависимости от содержания идеи и методов «борьбы»).
13. «Вечная прелесть» (стремится обязательно нравиться другим, очаровывать).
14. «Трудоголик» (уверен в том, что счастье достигается тяжелым и упорным трудом, что чего-то добиться можно собственными усилиями и усердием,

выполняя порученную работу; ему важно, чтобы его усердие было замечено – тогда рано или поздно оно будет вознаграждено; часто фиксируются на каких-то определенных идеях и не замечают, что жизнь гораздо разнообразнее).

Зная особенности таких типов, помощь психолога консультируемому заключается в том, чтобы предоставить ему возможность преодолеть привычные стереотипы, жесткие схемы поведения и мышления, взглянуть на имеющиеся варианты построения своей жизни и карьеры шире.

Другим вариантом диагностики и выстраивания определенной профессиональной перспективы являются так называемые «якоря карьеры» Э.Шейна. Он считает, что личностные ценности влияют на нашу способность радоваться различным задачам, которые мы должны решать на работе, и успешно решать эти задачи. Чем лучше мы понимаем, каковы наши ценности в определенных сферах, тем большее удовлетворение мы можем получить от работы. Из этого можно сделать вывод о том, что наша мотивация к выполнению работы будет самой сильной, когда мы выполняем задания и функции, согласующиеся с нашими ценностями.

Согласно данной концепции, выделяются следующие типы карьерной направленности:

1. Профессиональная компетентность

Человек с такой ориентацией стремится быть мастером своего дела, специализироваться в определенной области. К управленческим функциям не стремится. Счастлив, когда достигает успеха и признания в своей профессиональной области. При этом быстро теряет интерес к такой работе, которая не позволяет развивать и реализовать его способности.

2. Менеджмент

Ориентирован на интеграцию усилий других людей, принятие ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. Человек с карьерной ориентацией на менеджмент будет считать, что не достиг целей своей карьеры, пока не займет должность, на которой сможет управлять различными сторонами деятельности предприятия: финансами, маркетингом, производством продукции, разработками, продажами.

3. Автономия (независимость)

Заботится прежде всего о том, чтобы освободиться от организационных правил, предписаний, ограничений. У таких людей ярко выражена потребность делать всё по-своему и самому решать, когда, над чем и сколько работать. Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы, но не будет чувствовать серьезных обязательств или преданности организации и будет отвергать любые попытки ограничить его автономию.

4. Стабильность

Такая карьерная ориентация базируется на потребности в безопасности и стабильности (стремление, чтобы будущие жизненные события были предсказуемы). В этот общий фактор входят два типа стабильности: стабильность места работы (поиск работы в такой организации, которая обеспечивает определенный срок службы, имеет хорошую репутацию (не увольняет рабочих), заботится о своих работниках после увольнения и платит большие пенсии, выглядит более надежной в своей отрасли; ответственность за управление своей карьерой перекладывает на нанимателя) и стабильность места жительства (человек связывает себя с географическим регионом, «пускает корни» в определенном месте, вкладывая сбережения в свой дом, и меняет работу или организацию только тогда, когда это предотвращает его «срывание с места»).

5. Служение

Стремится с помощью своей деятельности помогать людям, служить человечеству, делать мир лучше. Он не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям, и откажется от продвижения или перевода на другую работу, если это не позволит ему реализовать главные ценности жизни.

6. Вызов

Основные ценности при карьерной ориентации этого типа - конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Человек ориентирован на то, чтобы «бросать вызов». Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции «выигрыша - проигрыша». Процесс борьбы и победа более важны для человека, чем конкретная область деятельности или квалификация.

7. Интеграция стилей жизни

Человек с такой ориентацией стремится к балансу различных сторон своей жизни (работы, семьи, хобби и пр.). Больше ценит свою жизнь в целом, чем конкретную работу, карьеру или организацию.

8. Предпринимательство

Человек с такой карьерной ориентацией стремится создавать что-то новое, он хочет преодолевать препятствия, готов к риску. Он не желает работать на других, а хочет иметь свою марку, свое дело, свое финансовое богатство. Стремится, чтобы его дело было продолжением его самого.

Более компактно типы карьеры оцениваются в комплексной диагностической методике «Профкарьера», разработанной в Центре Тестирования и развития «Гуманитарные технологии». В ней выделяется 5 основных типов карьеры, исходя из преобладающей у молодого человека мотивации.

1. Профессиональный тип карьеры (направленность на условия и содержание труда; внутренний локус мотивации, ориентация на содержание и процесс труда). Если для человека характерен данный тип карьеры, то ему важны такие составляющие в работе, как комфортная и стабильная обстановка на работе,

хорошие условия труда, определенность и уверенность в будущем, интересная и увлекательная работа, возможность творчески реализовывать себя. С другой стороны, такой человек не готов работать в условиях повышенного риска, реализовывать амбициозные планы и целенаправленно преодолевать трудности и препятствия в работе ради новых достижений

2. Корпоративный тип карьеры (направленность на получение выгод от работы и обеспечение хороших условий труда; внешний локус мотивации, ориентация на результаты и выгоды от работы). Если для человека характерен данный тип карьеры, то ему важны такие составляющие в работе, как наличие хорошего материального достатка, статус и престиж работы и организации, стабильность и определенность в деятельности, наличие комфортных условий работы и уверенности в настоящем и будущем благополучие. Для него в первую очередь важны внешние выгоды от работы, чем внутренняя удовлетворенность от процесса труда. С другой стороны, ему не важно, чтобы работа носила увлекательный, творческий характер и была бы интересной по содержанию. Ему важнее стабильность, материальный достаток и сохранение того, что уже есть.

3. Творческий тип карьеры (направленность на профессиональную реализацию и творческое развитие; внутренний локус мотивации, ориентация на содержание и процесс труда). Если для человека характерен данный тип карьеры, то ему важны такие составляющие в работе, как возможность достигать новых вершин, пробовать себя в новых ролях и сферах, общаться расширять круг контактов; интересная и творческая деятельность, наличие интересных и сложных задач в работе, которые можно с успехом решать и преодолевать. С другой стороны, он может пожертвовать определенным уровнем комфорта и определенности для достижения своих целей или просто ради интересной работы. Материальная и денежная сторона также не играет для него существенной роли по сравнению с другими вещами, которые более важны в работе.

4. Предпринимательский тип карьеры (направленность на достижения и результаты в деятельности; внешний локус мотивации, интерес к результатам труда). Если для человека характерен данный тип карьеры, то ему важны такие составляющие в работе, как возможность проявить себя, добиться значительных результатов, высокие материальные доходы и статус; риск, активность и социальные контакты. С другой стороны это компенсируется тем, что для него не так важны комфортные и стабильные условия деятельности - он легко может пожертвовать определенностью ради новых достижений и карьерных вершин.

5. Статический тип карьеры (направленность не работу как таковую, а на условия деятельности, связанные с ней; внутренний локус мотивации, стремление сохранить имеющийся карьерный и жизненный уровень). Если для человека характерен данный тип карьеры, то он скорее заинтересован в удовлетворении потребности иметь стабильную и спокойную работу, комфортные условия труда, безопасность и определенность в будущем и настоящем. С другой стороны, такой человек не стремится добиваться нового в профессиональном

плане и реализовываться в полной мере на профессиональном поприще. Содержание работы, а тем более ее результаты (деньги, статус, развитие) не играют для него существенной роли.

При консультационной помощи молодежи необходимо учитывать субъективные смыслы труда, карьеры каждого молодого человека, его истинную мотивацию и ценности – и гибко варьировать цели и стиль профориентационной помощи, в зависимости от этих особенностей.

Практические инструменты профориентационной помощи молодежи

Принципы построения профориентационной консультации

Цель профессиональной консультации – помощь различным группам населения (школьникам, абитуриентам, студентам, молодым специалистам, безработным и пр.) в профессиональном самоопределении, планировании карьеры, выборе профессии и места работы, преодолении трудностей профессиональной жизни, профессиональной адаптации и т.д. Способы построения консультации различаются, в зависимости от индивидуальных особенностей клиентов, целей консультации, наличия или отсутствия определенного формата (по времени, используемым методикам и т.д.). Однако несмотря на имеющиеся различия, есть общие принципы, на которых должна базироваться профконсультация:

1. Принцип активности субъекта профессиональной деятельности (т.е. консультируемый должен сам испытывать потребность в получении помощи и информации от профконсультанта, а также самостоятельно принимать решения по имеющимся вопросам, роль же консультанта – помочь осознать свои особенности и потребности, выработать сценарии профессионального развития).
2. Принцип комплексного подхода к субъекту профессионального становления (т.е. необходимо рассматривать консультируемого с учетом различных граней: его способностей, физиологических возможностей и ограничений, интересов и потребностей, внутренних склонностей и внешней социально-экономической ситуацией; задача консультанта – помочь выявить эти характеристики и интегрировать их в наиболее оптимальное решение задачи, стоящей перед клиентом).
3. Принцип добровольности участия в консультировании (недопустимо принудительно, против воли участника подвергать его различным диагностическим процедурам; не стоит доверять данным, полученным в принудительной форме и базировать на них свои выводы).
4. Принцип индивидуального подхода (необходимо понимать и учитывать индивидуальные особенности клиента, гибко менять стиль консультирования в зависимости от этих особенностей и потребностей клиента; недопустимо навязывать клиенту свои суждения и оценки).

5. Принцип персональной ответственности (психолог несет персональную ответственность за правильность постановки психологического диагноза, адекватность используемых диагностических методов и коррекционных мероприятий).

Как и любая психологическая консультация, профконсультация начинается с прояснения запроса клиента (какой вопрос или проблему он стремится решить на консультации). При этом клиент не всегда готов самостоятельно сформулировать цель своего прихода. В таком случае консультанту помогает сбор дополнительной информации о клиенте (которую, впрочем, необходимо собирать и при наличии четкого запроса): например, на этапе выбора профессии необходимо прояснить, есть ли у оптанта предпочитаемые профессии, продуманы ли пути овладения ими, существуют ли резервные профессиональные планы, сформировано ли четкое представление о содержании труда, плюсах и минусах профессии и т.д.

Исходя из данной информации, консультант подбирает необходимые методы (прежде всего – диагностические, а в отдельных случаях – например, когда профессиональные интересы не сформированы или наблюдается расхождение между способностями и интересами, - активизирующие и развивающие методы).

Форма профконсультационной работы может быть индивидуальная и групповая. В индивидуальной чаще используются диагностические методы (тесты, опросники, интервью), активизирующие (прояснение целей и ценностей, составление индивидуального карьерного плана), а также непосредственная информационная помощь (по базе учебных заведений, вакансий, помощь в составлении резюме и т.д.). В групповой чаще используются развивающие и активизирующие методы (тренинги, игры, дискуссии), а также просвещение по вопросам состояния рынка труда и образовательных услуг, стратегии трудоустройства, «уроки карьеры».

Профессиональное просвещение

Данная группа методов разделяется на два основных вида: профессиональную информацию и профессиональную пропаганду. Профессиональная информация направлена на оповещение молодежи о различных профессиях, специализациях, рынке образования и способах обучения (для старшеклассников), о рынке труда, его потребностях и возможностях, способах трудоустройства, типах построения карьеры (для студентов и молодых специалистов). Особо стоит уделять внимание обучению молодых людей сопоставлению психологических особенностей профессий и своих особенностей. Для этой цели полезным может быть изложение профессий в форме структурированной классификации, с объяснением ключевых классифицирующих признаков. Например, согласно классификации Е.А.Климова по предмету труда, профессии группы «человек-человек» требуют таких качеств, как эмоциональная уравновешенность, неконфликтность, интерес к человеку, хорошая грамотная речь, а профессии группы «человек-знак» - усидчивости, внимательности, аккуратности. И т.д. Хорошую **классифицирующую схему для анализа профессий** приводит **Н.С. Пряжников**, развивший идеи Е.А.Климова:

1. Предмет труда:
 - Природа (животные, растения, организм человека);
 - Материалы, заготовки;
 - Дети;
 - Взрослые люди;
 - Техника;
 - Транспорт;
 - Знаковые системы;
 - Художественный образ.

2. Цели труда:
 - Контроль, оценка, диагноз;
 - Преобразование;
 - Творчество;
 - Транспортирование;
 - Обслуживание;
 - Развитие и сохранение.

3. Средства труда:
 - Ручные и простые приспособления;
 - Механические;
 - Автоматические;
 - Функциональные (зрение, слух, голос, физическая сила и др.);
 - Теоретические (знания, способы мышления).

4. Условия труда:
 - Бытовой микроклимат (кабинет);
 - Большие помещения с людьми (аудитории, торговые, концертные залы и др.);
 - Производственный цех;
 - Необычные производственные условия (особая стерильность, режим влажности, температуры и др.);
 - Экстремальные (риск для жизни и здоровья);
 - Работа на открытом воздухе.

5. Характер подвижности в труде:
 - Преимущественно сидя;
 - Преимущественно стоя;
 - Длительная ходьба;
 - Вынужденные статичные позы;
 - Множество разнообразных движений;
 - Высокая избирательная подвижность (только рук, только головы, только ног и т.д.).
6. Характер общения:
 - Минимальное общение (индивидуальный самостоятельный труд);
 - Работа с клиентами и посетителями;
 - Обычный коллектив;
 - Работа с аудиториями;
 - Особая дисциплина и субординация;
 - Вынужденно ограниченные контакты.
7. Характер ответственности в труде:
 - Материальная;
 - Моральная;
 - За жизнь и здоровье людей;
 - Невыраженная (обычная) ответственность.
8. Минимально необходимое профессиональное образование:
 - Без специального профессионального образования;
 - Краткосрочные курсы (от нескольких недель до нескольких месяцев);
 - Начальное профессиональное образование;
 - Среднее профессиональное образование;
 - Высшее профессиональное образование;
 - Ученая степень;
 - Дополнительное профессиональное образование на базе уже имеющегося.

Профессиональная пропаганда относится к тем профессиям, где ощущается или прогнозируется нехватка кадров, и направлена на формирование положительного отношения к данной отрасли или профессии.

При этом важно, чтобы подаваемая информация была всесторонней, достоверной и объективной.

Профессиональное просвещение можно вести как очно (например, с группами школьников, студентов, посетителями образовательных выставок и ярмарок вакансий и т.д.), так и заочно (через публикацию тематических книг, справочников, ведение сайтов профориентационно-просветительской тематики).

Эти мероприятия имеют не только ознакомительную, но и воспитательную функцию, где основной целью является формирование осознанности, готовности молодого человека к самостоятельным, обоснованным жизненным решениям.

Диагностические профориентационные методики

Можно выделить следующие группы диагностических методик, наиболее часто используемых для решения профориентационных задач:

1. **Тесты-опросники** (направлены на диагностику личностных качеств и профессиональных установок, интересов, ценностей).

Наиболее популярными методиками для оценки профессиональных интересов и склонностей являются:

- **ДДО (дифференциально-диагностический опросник) Е.А. Климова** (оценивает интерес к пяти профессиональным сферам: «человек-техника», «человек-природа», «человек-человек», «человек-художественный образ», «человек-знак»);
- **«Карта интересов»** (оценивает выраженность 29 профессиональных интересов – таких, как биология, медицина, техника, металлообработка, строительство, журналистика, математика, педагогика и пр.);
- **Опросник профессиональных предпочтений Дж.Холланда** (оценивает склонности к шести типам труда: реалистическому, исследовательскому, артистическому, социальному, предпринимательскому, конвенциональному);
- Методика **«Якоря карьеры» Э.Шейна**;
- и другие.

2. **Методики субъективного шкалирования и самооценки** (оценка себя, других людей, событий своей жизни по обозначенным критериям). К этой группе относятся методика самооценки Дембо-Рубинштейна, семантический дифференциал, методики ранжирования (тест Люшера) и др. Как правило, они не являются собственно профориентационными, но помогают решить профориентационные задачи через диагностику психологических особенностей человека.

3. **Объективные тесты** (тесты, в которых имеется правильный ответ и оценивается успешность решения). Чаще это интеллектуальные тесты, тесты специальных способностей, тесты профессиональных знаний и т.п. Наиболее популярными интеллектуальными тестами являются: тест Амтхауэра, ШТУР, тест Векслера и др.

4. **Интерактивные методики** (психологическая беседа, или интервью, ролевые и деловые игры; эти методы могут иметь диагностический, коррекционный, развивающий эффект. Диагностическая информация, полученная такими методами, как правило дополняет и позволяет при необходимости корректировать данные по другим диагностическим методикам).

5. **Проективные методики** (как правило, они построены на интерпретации ответов клиента на вербальные или невербальные стимулы – картинок, цветовых сочетаний и пр., его реакций и поведения в неструктурированных условиях, допускающих множественность возможных суждений при восприятии; исходя из этих реакций психолог оценивает глубинные мотивы, личностные смыслы, профессионально значимые факторы и пр.). Наиболее известные проективные методики: «Незаконченные предложения», анализ продуктов деятельности (психобиография), тематический апперцептивный тест (ТАТ), фрустрационный тест Розенцвейга и др.

6. **Стандартизированное аналитическое наблюдение** (характеризуется наличием цели и предмета наблюдения, выделенными признаками наблюдения и способами их регистрации). На основании такого наблюдения делаются выводы и принимаются решения относительно объекта наблюдения. Наиболее распространенным в деловой среде методом, соответствующим данной категории, является assessment-center (центр оценки).

7. **Приборные психофизиологические методики** (регистрируют дыхание, пульс, кожное сопротивление, мышечный тонус в ответ на различные стимулы, - например, моделирующие предстоящую профессиональную деятельность) и **аппаратурные поведенческие методики** (для диагностики элементарных психических функций: скорости реакции, чувства равновесия, психомоторной реакции и т.д.). Данная группа методов используется, в основном, для профотбора на особые позиции (военные, операторские, спортивные, и т.п.).

Возможно и сочетание различных методов в рамках единой диагностической батареи, как это реализовано, например, в методиках Центра Тестирования и Развития «Гуманитарные технологии»:

- Методика «**Профориентатор**» (диагностика интересов, интеллектуальных способностей, личностных особенностей школьников, с проекцией на рекомендуемые профессии, профильные классы и рекомендуемые развивающие тренинги);

- Методика «**Профкарьера**» (диагностика профессиональных интересов, интеллектуальных способностей, мотивации, личностных качеств и жизненных установок студентов и молодых специалистов с проекцией на наиболее подходящие типы карьеры, профессиональные должности и рекомендуемые развивающие тренинги);
- Методика «**Профконсультант**» (диагностика мотивации, интеллектуальных способностей, личностных особенностей взрослых людей, с проекцией на рекомендуемые профессии, свойственные профессиональные сценарии и рекомендуемые развивающие тренинги).

Активизирующие и развивающие методики

Разнообразные активизирующие методики (как индивидуальные, так и групповые) разработаны и описаны Н.С. Пряжниковым. Основные группы **активизирующих методов**:

- профориентационные игры с классом (ориентированы на работу с целым классом школьников: «Спящий город», «Пришельцы», «Угадай профессию», «Профконсультация» и др.),
- игровые профориентационные упражнения (используются для работы с небольшими подгруппами: «Человек-профессия», «Автопортрет», «Ловушки-капканчики» и др.),
- активизирующие профориентационные опросники (главной их целью является не столько получение информации о клиенте, сколько стимулирование его размышлений о перспективах личностного и профессионального самоопределения; при проведении активизирующих опросников психолог имеет возможность ставить перед участниками сложнейшие вопросы, а некоторые вопросы опросника сознательно построены с особой, провоцирующей ключе; примеры таких опросников: «За и против», «Перекресток», «Будь готов!» и др.),
- бланковые игры с классом (где каждый участник имеет собственный игровой бланк, в котором отмечает свои ходы и результаты; при этом психолог имеет возможность играть как с каждым в отдельности, так и со всеми одновременно),
- схемы анализа и самоанализа ситуаций самоопределения (дают возможность максимально обобщенно рассмотреть наиболее сложные вопросы, связанные с принятием решения и планированием перспектив развития самоопределяющегося человека; схемы позволяют представить сложно в простой и наглядной форме; примеры схем: «восьмиугольник основных факторов выбора

профессии» по Е.А.Климову, схема уровней сформированности личной профессиональной перспективы (ЛПП), поле ценностных ориентаций и др.).

- карточные информационно-поисковые системы («профессьянсы») (в отличие от бланковых тестов, главным преимуществом карточных технологий является возможность оперативно корректировать совершаемые выборы; эти корректировки составляют важное условие проведения методик, поскольку профконсультант постоянно должен озадачивать клиента с помощью специальных провокационных вопросов и комментариев, повышая тем самым уровень осознанности и самостоятельности его действий; примеры профессьянсов: «Карманный компьютер», «Формула», «Кто? Что? Где?»),
- карточные игровые консультационные методики (в них делается попытка смоделировать основные этапы человеческой жизни и профессионализации человека, и во многом они являются психотерапевтическими; примеры таких методик: «Человек-судьба-черт», «Карьера» и др.),
- настольные профориентационные игры (по сравнению с предыдущей группой, они позволяют смоделировать проблемы личностного и профессионального самоопределения в более простых формах; примеры игр: «Или-Или», «Бизнес-Мусор» и др.),
- бланковые карточные профориентационные игры (их смысл – познакомить участников с самим процессом размышления о тех или иных аспектах самоопределения; примеры: «Комплимент», «Сударь-сударь» и др.),
- методы принятия профконсультационного решения (методика «Схема альтернативного выбора»).

Помимо непосредственно профориентационных игр и методик, к группе развивающих методов относятся разнообразные **тренинги**, помогающие школьнику или молодому человеку развить в себе те качества, которые необходимы для более эффективной работы в желаемой сфере (навыки общения, стрессоустойчивости, внимательности) или проработать более обобщенные трудности, влияющие в целом на профессиональное развитие (такие как неуверенность в себе, сниженная мотивация, лень, отсутствие целей и т.д.).

Помощь в трудоустройстве

В том случае, когда профессия уже выбрана и освоена, и у молодого человека есть желание и готовность реализовать имеющееся образование, помощь профконсультанта заключается уже не в активизации и не в содействии самопознанию и самоопределению клиента, а в решении конкретных технических вопросов.

Профконсультант помогает ответить на вопросы:

- как правильно составлять резюме, которое ожидает работодатель;
- какие дополнительные документы (например, рекомендательные письма) могут пригодиться при прохождении собеседования;
- как вести себя на собеседовании, чтобы произвести хорошее впечатление на работодателя (иногда требуется даже своеобразная репетиция, на которой консультант сможет оценить плюсы и минусы самопрезентации клиента и дать обоснованные рекомендации по коррекции поведения);
- что предлагает современный рынок труда (ориентировать клиента по должностям и зарплатным ожиданиям, соответствующим его квалификации);
- по каким каналам и каким образом искать интересующие вакансии;
- а также при наличии собственной базы вакансий – проинформировать клиента об имеющихся предложениях.

Этические принципы профконсультирования

В своей работе профконсультант должен придерживаться базовых этических принципов для подобного рода помощи:

1. **Принцип «Не навреди!».** Целью психологической работы является помощь самоопределяющемуся молодому человеку, поэтому крайне важно (особенно для подростков и молодежи), какие ценности и установки несет консультант своей работой. Недопустимы принуждение, корыстное воздействие, формирование у клиентов установок на пренебрежительное отношение к работе, формирование неуверенности в себе и т.д.
2. **Принцип безоценочности и принятия.** Позиция консультанта должна быть максимально нейтральной, обстановка оказания услуг – доверительной и эмоционально безопасной. Необходимо принимать все чувства клиента, позволять ему их переживать и выражать. Недопустимы догматизм и морализаторство, навешивание ярлыков, критика, подавление клиента своим статусом, компетентностью и пр.
3. **Принцип конфиденциальности.** Этот принцип означает, что вся информация, полученная в процессе консультации, будет доступной лишь тем, кому она предназначалась. При передаче информации третьим лицам (родителям, менеджерам по персоналу в компаниях и т.д.) клиент должен быть об этом оповещен и дать свое согласие. Категорически запрещается сообщать сведения о клиенте, которые могут нанести ему вред.
4. **Уважение к коллегам, иным мнениям и подходам к работе.** Необходимо признавать за другими право самостоятельно выбирать методики и

стили работы. Крайне недопустимым является выяснение отношений с коллегами в присутствии клиентов.

5. **Принцип профессиональной компетентности.** Это требование к профессиональной подготовке профконсультанта: психологическое образование, специальная подготовка по владению используемыми психодиагностическими, активизирующими или развивающими методами и методиками, знание профессий и рынка труда и др. Список требований может несколько различаться в зависимости от конкретного функционала профконсультанта на определенном рабочем месте. Но базовый принцип един: не используй методики, которыми в должной степени не владеешь.

6. **Принцип объективности.** Результаты консультирования должны быть научно обоснованными, базироваться на глубоких профессиональных знаниях и опыте, на правильном подборе и компетентном использовании инструментария. Результаты и способ проведения консультации не должны зависеть от личного отношения консультанта к клиенту.

7. **Принцип добровольности.** Участник профориентационных процедур должен быть готов к ним, настроен на работу. Даже в условиях некоторой обязательности (например, в школе или при приеме на работу) у молодого человека должно оставаться право самому определять глубину самораскрытия. А специалист должен оповестить его об истинных целях процедуры и полученном результате.

8. **Принцип самостоятельности.** Заключается в том, чтобы не отнимать у клиента право самостоятельно принимать решение, делать свой собственный выбор; не навязывать собственное мнение, соответствовать тому запросу, который есть у клиента.

Обобщая различные требования к профессиональной и этической подготовке специалиста, Э.Ф. Зеер заключает, что «о профессиональной подготовленности психолога к профконсультированию свидетельствуют следующие качества:

- Ориентация на решение проблем клиента с учетом его индивидуально-психологических особенностей и потенциальных возможностей;
- Полиреактивность психолога на лично значимые проблемы клиента и уклонение от оценочных суждений по поводу особенностей личности и деятельности клиента;
- Реалистичность оценки своих возможностей и уровня квалификации, а также ограничений в своей деятельности;
- Постоянное осознание и учет взаимного влияния психолога и клиента при консультировании;

- Осознание самооценности достоинства обратившегося за психологической помощью человека;
- Экологичность психодиагностической, развивающей и коррекционной работы» (Зеер, 2004, с. 30-31).

Литература:

- 1) Алтухов В.В., Иванова О.Н., Орлова Е.А, Серебряков А.Г. Инновационные психодиагностические технологии как системный элемент организации профориентационной работы // справочник «Организационно-методическое обеспечение деятельности психологической службы в учреждениях среднего профессионального образования». Научно-методическое пособие, СПб.: изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2008. с. 64-96.
- 2) Алтухов В.В., Орлова Е.А., Серебряков А.Г. «Профкарьера»: профориентация для студентов и выпускников вузов // Психология в вузе. 2006. 3. с. 55-68.
- 3) Алтухов В.В., Орлова Е.А., Серебряков А.Г. Современные подходы к профориентации // http://www.profcareer.ru/lib/art_profororientation_4_approaches.php
- 4) Грецов А.Г. Выбираем профессию: Советы практического психолога. – СПб.: Питер, 2005. – 217 с.: ил.
- 5) Зеер Э.Ф. Психология профессий. – Екатеринбург, 1999.
- 6) Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О. Профориентология: Теория и практика: Учеб.пособие для высшей школы. – М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2004. – 192 с.
- 7) Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. М., 1987.
- 8) Иванова О.Н. О профориентационной работе в Центре тестирования и развития // Психологическая диагностика. 2006. 2. с. 17-23.
- 9) Иванова О.Н. Комплекс тестирования «Профориентатор»: психометрические и прагматические свойства теста // Психологическая диагностика. 2006. 2. с. 41-69.

- 10) Исмагилова Ф.С. Основы профессионального консультирования / Науч. ред. Э.Ф. Зеер. М.; Воронеж, 2003. – 256 с.
- 11) Климов Е.А. Как выбирать профессию. – М: Просвещение, 1990.
- 12) Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях. М., 1995.
- 13) Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов н/Д., 1996.
- 14) Козловский О.В. Выбор профессии: методики, тесты, рекомендации. – Ростов н/Д: Феникс; Донецк: изд.центр «Кредо», 2006. – 800 с.
- 15) Лучшие психологические тесты для профотбора и профориентации / Под ред. А.Ф. Кудряшова. – Петрозаводск, 1992.
- 16) Практикум по психологии профессиональной деятельности. – СПГУ., 2000.
- 17) Профориентация: учеб.пособие для студ.высш.учеб.заведений / Е.Ю. Пряжникова, Н.С. Пряжников. – 4-е изд., - М.: Изд.центр «Академия», 2008. – 489 с.
- 18) Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения. - М., МПСИ, Воронеж, НПО Модек, 2002.
- 19) Резапкина Г.В. Секреты выбора профессии. – М.: Генезис, 2003. – 80 с.: ил.
- 20) Резапкина Г.В. Я и моя профессия: Программа профессионального самоопределения для подростков: Учебно-методическое пособие для школьных психологов и педагогов. – М.: Генезис, 2000. – 128 с.: ил.
- 21) Романова Е. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. 2-е изд. СПб.: Питер, 2003. – 464 с.: ил.
- 22) Собчик Л.Н. Психодиагностика в профориентации и кадровом отборе. – СПб.: Речь, 2002. – 72 с.
- 23) Теория и практика профориентации и профконсультирования. – Вып. 1: Психодиагностические методики в профориентационной работе / Под ред. В.В. Спасенникова. – Калуга, 1994.
- 24) Теория и практика профориентации и профконсультирования. – Вып. 2: Профессиональная диагностика. Составление психogramm деятельности специалистов / Под ред. В.В. Спасенникова. – Калуга, 1996.
- 25) Чистякова С.Н. Профессиональное самоопределение и профессиональная карьера молодежи. – М., 1993.

Сайты:

www.teletesting.ru

www.ucheba.ru

www.proforientator.ru

www.hr-portal.ru